

Effacité professionnelle

CATALOGUE
2018-2019

©LCA PERFORMANCES LTD
Catalogue enregistré auprès de la SGDL
sous le N° 2017 05 0012

LCA[®]
PERFORMANCES LTD

LES FORMATIONS

LCA PERFORMANCES LTD

Aider les entreprises à répondre aux nouveaux défis, renforcer leurs capacités d'adaptation en développant la créativité, l'efficacité, la motivation de leurs équipes, les compétences, la créativité de chacun, tels sont les objectifs de formations LCA Performances Ltd.

L'organisme de formation LCA Performances Ltd est constitué de fondateurs salariés et d'un réseau de partenaires formateurs, consultants et enseignants chercheurs indépendants autour d'une même mission : aider les entreprises à faire progresser leurs ressources humaines afin de leur permettre d'atteindre les performances optimales. Ils se distinguent par leur capacité à innover et à mettre en pratique leurs compétences opérationnelles et en assurer le transfert vers ceux et celles qui en ont besoin. Ce défi consiste à appréhender les mouvements économiques, technologiques et sociaux qui conditionnent la production de nouvelles compétences professionnelles dont la formation constitue l'un des principaux moyens.

LCA Performances Ltd développe un dispositif de l'ingénierie de formations sur les métiers de la formation et du conseil, le management et ressources humaines, le marketing et action commerciale et le développement de l'efficacité personnelle. LCA Performances Ltd concède aux partenaires le droit d'exploiter l'utilisation de sa marque et des outils pédagogiques dans les domaines précités. Il s'agit d'un transfert de l'ingénierie de formation et des compétences méthodologiques. Les partenaires agissent en leur nom et sous leur seule responsabilité avec les tiers au contrat tout en apportant leur contribution au conseil de veille et ont la capacité, en cas de besoin, d'intervenir dans le cadre des programmes de formation LCA Performance Ltd.

A la fois synthétiques et denses, ces formations font l'objet [d'innovation permanente](#). Elles s'inspirent des nouvelles orientations professionnelles et constituent une véritable référence dans les principaux domaines d'optimisation des ressources humaines. Mais pour l'essentiel, l'efficacité de nos actions de formation est caractérisée par le strict respect des engagements constitutifs de la garantie de qualité qui se traduit par :

La pratique d'une pédagogie de l'excellence

Pour en faire la meilleure optimisation des talents et de des compétences des stagiaires, nos formations offrent un contenu dense, orienté essentiellement vers le développement des performances professionnelles et l'évolution professionnelle de chaque stagiaire. Il s'agit des programmes et des méthodes pédagogiques constamment actualisés et améliorés par des recherches et les expériences les plus avancées. Tout au long de différents parcours de formation, notre principale mission consiste à favoriser le développement de l'excellence professionnelle.

L'ingénierie de transfert de compétences

La fourniture d'une ingénierie complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences aux stagiaires, fait partie intégrante de la prestation de formations LCA Performances Ltd. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de formation. Il constitue également un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire. Il s'agit des fondements méthodologiques de la formation, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

L'organisation des sessions formation

Compte tenu du caractère intensif de nos formations, nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements pratiques, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires.

L'évaluation des parcours de formation

Le processus de formation est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon par le stagiaire et son formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son expérience professionnelle.

Quant à la phase de formation présentielle, elle se traduit par le déploiement de l'évaluation des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situations professionnelles des stagiaires. La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi évaluatif en ligne 3 mois après la formation.

Le sommaire des formations

Les formations LCA Performances Ltd relevant des typologies d'actions définies selon article L 6313-1 du code du travail :

- Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés.
- Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

EFFICACITE PROFESSIONNELLE

• Leadership et performance	4
• Développement personnel et professionnel	12
• Prise de parole en public	19
• Conduite des entretiens professionnels	27
• Gestion du stress	35
• Conduite de réunions	43
• Gestion du temps	51
• Gestion des conflits interpersonnels	59
• Formation à la négociation	66
• Coach professionnel et personnel	74
• Conditions générales de vente	83

Leadership et performance

• Contexte de formation	5
• Objectifs de compétences.....	5
• Programme de formation	6
• Ingénierie de formation	8
• Organisation de la formation	9
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	9
• Validation des acquis	11
• Modalités d'inscription	11
• Prix de formation	11

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 29-31 octobre 2018
Nantes : 12-14 décembre 2018
Paris : 14-16 janvier 2019
Paris : 11-13 mars 2019
Nantes : 22-24 mai 2019
Paris : 29-31 juillet 2019
Nantes : 30 septembre-2 octobre 2019
Paris : 16-18 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Leadership et performance

Dans un contexte riche d'incertitudes, le leadership devient un métier à part entière où il ne s'agit plus de faire un peu plus ou un peu moins de la même chose, ou de faire mieux quelque chose que l'on faisait déjà. Il s'agit de saisir les nouvelles opportunités de progression qui font appel à ceux et à celles, capables de les discerner. Cet enchaînement produit à son tour l'émergence de nouveaux profils de leaders à fort pouvoir d'entraînement de ses coéquipiers, y compris dans les moments les plus difficiles. Traduire une vision en résultats tangibles, cette formation apporte sa contribution pour rendre cela possible.

Au cours de cette formation, le stagiaire découvre les multiples façons de déployer les stratégies de développement au sein de son organisation. Ces stratégies lui permettent d'opérer des changements qui rendent son organisation ou équipe encore plus performante. En appliquant les méthodes de leadership, vous améliorez la productivité et l'excellence. Cette formation leadership apporte une aide efficace pour encourager ses collaborateurs à grandir et à développer leurs propres performances. Rien ne résiste devant un leader qui possède une confiance en soi, capable de maintenir sous contrôle les situations de crise.

Le public visé

Cette formation s'adresse à tous les acteurs responsables du monde public, privé et associatif : aux dirigeants, managers des équipes, managers en reconversion professionnelle, managers commerciaux, responsables des ressources humaines, consultants d'entreprise ou indépendants, responsables du monde associatif et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur performance professionnelle ainsi que celle de leur équipe.

Le prérequis - conditions d'accès

En matière de prérequis, cette formation leadership et performance ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans l'animation et/ou entraînement des équipes est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en mode de projet. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Les objectifs de cette formation visent à maîtriser les mécanismes méthodologiques qui permettent au stagiaire de concevoir un modèle de leadership, d'organiser, de piloter et d'animer les processus d'orientation stratégique ou d'amélioration des pratiques professionnelles dans son périmètre socioprofessionnel. Il s'agit de modéliser son leadership qui commence par une meilleure connaissance de soi et par un déploiement méthodique d'un dispositif complet des compétences relationnelles.

- Découvrir son profil de leader par la prise de conscience de ses potentialités, de ses propres démarches mentales en matière de la stratégie, de la dynamisation des équipes et de l'émergence de la cohésion.
- Donner du sens à son charisme au travers du développement d'une infrastructure professionnelle, un environnement et une culture nécessaires pour relever les défis individuels et collectifs.
- Encourager l'excellence professionnelle qui donne sens à l'action en créant un lien de cohérence dynamique entre les objectifs opérationnels, son équipe et les priorités stratégiques de l'entreprise.
- Inspirer la vision d'une culture de la performance permettant d'investir les nouveaux espaces de développement entraînant la modification des mentalités et la montée en puissance des résultats.
- Déployer son projet d'accomplissement professionnel et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en compétences ainsi qu'à son potentiel de développement.

Au travers de ces objectifs de formation, le stagiaire sera en mesure de partager sa vision du métier avec son équipe, fédérer les énergies, formaliser une stratégie de transformation organisationnelle et vivre une expérience collective intense. C'est à cette condition que les objectifs seront atteints et associés aux succès significatifs de l'organisation toute entière. Pendant cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils et du soutien pédagogique personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Leadership et performance

Programme de formation

1. Découvrir son profil et ses potentialités de leader

Le leadership est moins souvent qu'on le croit un acquis naturel. En réalité, l'accession à un leadership performant commence par une meilleure connaissance de soi, l'intégration des méthodes propres à développer ses capacités d'action et un talent inscrit dans ses prédispositions au leadership. Une telle approche permet au stagiaire un déploiement plus facile de ses potentialités de leader.

- Le diagnostic de son leadership et prise de conscience de ses propres démarches mentales en matière de stratégie, de dynamisation des équipes et des organisations humaines.
- La découverte de ses potentialités, l'inventaire de ses aptitudes au leadership et de son positionnement par rapport à son équipe, ses collègues, son environnement socioprofessionnel.
- L'analyse comparative de son leadership par rapport au référentiel des compétences méthodologiques, relationnelles, informationnelles et communicatives du leadership.
- Le discernement de son champ de performance optimale et de sa capacité à transmettre aux autres, ses connaissances, ses convictions et ses compétences opérationnelles.
- La définition de nouveaux territoires à investir par les capacités à transférer avec conviction sa vision et ses compétences vers ceux qui en ont le plus besoin pour progresser.
- L'intégration des compétences comportementales consistant à recueillir les bonnes informations au bon moment tout en donnant une image d'un professionnel qui sait de quoi il parle.

L'évaluation de cette séquence de formation s'opère par le biais de présentations des synthèses orales par les stagiaires en mode individuel et en groupe. Les travaux de cette séquence de formation au leadership sont réalisés avec l'aide de la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Elle s'appuie sur des outils tels que diagnostics, référentiels compétences, questionnaires.

2. Donner du sens à son charisme

Savoir imaginer et communiquer une vision, définir un cap, proposer une trajectoire et fixer des objectifs motivants dans lesquels ses coéquipiers ont véritablement envie de s'engager, à investir leurs efforts et leurs talents. Ces effets reflètent les principales qualités de leader mobilisateur, autour d'un objectif, d'un projet, d'une mission, ce qui suppose impulser et donner du souffle.

- Les principes méthodologiques d'appropriation des compétences, des outils et des grilles de lecture pour traduire une vision en stratégie d'entreprise, en objectifs opérationnels de direction, de service ou d'équipe.
- La définition des objectifs opérationnels individuels et d'équipe fondés sur les critères de performance qui les rendent motivants et qui créent l'adhésion aux enjeux stratégiques et à l'éthique du charisme :
 - responsabiliser par l'éthique du courage en valorisant davantage l'effort que le résultat,
 - sécuriser par l'art de la maîtrise de soi et l'éthique de la rectitude,
 - rassembler par l'éthique de l'empathie et les symboles de ralliement,
 - rassembler par l'éthique de l'enthousiasme et les symboles de ralliement,
 - valoriser par l'éthique de reconnaissance et par les messages mobilisateurs,
 - faire progresser par l'éthique de motivation qui transforme les régressions en progressions.
- La définition des principes, des règles, et des processus de communication pour créer la cohésion entre tous les coéquipiers impliqués dans l'action, de façon collaborative autour des objectifs communs.
- La mise au point de méthodes opératoires permettant de cultiver et d'utiliser efficacement l'intelligence émotionnelle pour gagner en charisme et servir de guide à travers des comportements quotidiens.

Le dispositif d'évaluation de cette séquence porte sur l'implication du stagiaire aux travaux de la présente séquence qui se traduit par sa capacité à modéliser et de présenter une synthèse sur l'éthique du charisme. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode projet associée avec la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

Leadership et performance

3. Encourager l'excellence professionnelle

Lors de cette séquence de formation, des outils et des méthodes opérationnels sont mis à la disposition du stagiaire qui lui permettront de transférer ces compétences dans le système d'animation de son équipe. Les entraînements pratiques sont centrés sur l'appropriation et l'application des compétences de l'excellence professionnelle dans le fonctionnement de son équipe.

- Les différents modèles de l'excellence professionnelle qui incluent la manière d'agir, le type de comportement exemplaire à produire des succès à pratiquer, les actions pour engager son équipe dans une performance durable à mettre en œuvre.
- Le système de l'excellence fondé sur 10 principaux rôles de leadership permettant de faire levier sur les performances à chaque phase de l'engagement des collaborateurs pour les faire progresser.
- L'appropriation des méthodes qui permettent de décrypter le profil socioprofessionnel du collaborateur et de définir ses besoins de progression par rapport au référentiel de compétences et la culture du métier.
- La formalisation des processus et des référentiels méthodologiques fondés sur l'éthique de la pratique d'accompagnement de ses coéquipiers vers leur réussite professionnelle.
- Les fondamentaux des règles et techniques d'optimisation de la performance en situation de travail qui font émerger les principes d'action, d'engagement et de motivation des collaborateurs.
- Les méthodes d'identification des profils relationnels et des compétences comportementales de ses coéquipiers pour déterminer quel style de leadership à pratiquer avec chacun d'eux et obtenir une efficacité optimale.
- Le mode d'intégration des compétences et des outils de performance dans son équipe pour mieux optimiser les opportunités de progression de chacun de ses collaborateurs.

Le stagiaire s'approprie un dispositif complet de méthodes d'organisation de la cohérence fonctionnelle qui lui permettent de libérer les capacités productives de son équipe. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode inductive et démonstrative. Une synthèse sur la conduite des entretiens en situation de management est présentée par chaque stagiaire et évaluée en commun.

4. Inspirer la vision d'une culture de la performance

Cette séquence de formation consiste à explorer les postures, les méthodes, les pratiques de leadership de performance dans un mode de fonctionnement des équipes engageant. Ce processus permet de déployer un style de leadership auquel les coéquipiers auront envie de se rallier. Il s'agit d'une culture de la performance qui applique l'excellence professionnelle au quotidien.

- Le diagnostic des compétences du collaborateur par rapport à son référentiel métier, sa capacité à progresser pour mettre à jour ses ressources existantes, ses ressources potentielles ainsi que ses axes de progrès.
- La mise en corrélation des ressources professionnelles du collaborateur avec ses capacités opérationnelles et les options du projet professionnel envisagées et définies dans le contrat de progrès.
- La définition des indicateurs permettant de mesurer l'avancement des différentes étapes du plan d'action de progrès et organiser avec le collaborateur la lecture des résultats de chaque indicateur.
- L'évaluation de la faisabilité des différentes étapes du plan d'action de progrès, mesurer les écarts, engager les actions correctives et restituer l'analyse objective du parcours et des évolutions du collaborateur.
- Les modalités de définition, de manière collaborative, d'une démarche, visant à atteindre l'objectif de performance, en tenant compte de la motivation et du potentiel de progression du collaborateur.
- L'entraînement à la conduite des entretiens de progrès performance en utilisant les bases de données de l'évaluation annuelle jusqu'à la réalisation des contrats de progrès avec le collaborateur.
- Les principes d'organisation et de pilotage des plans d'action de progrès visant à développer la performance individuelle et/ou d'équipe des compétences techniques et comportementales des collaborateurs de l'entreprise.

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'approprie un dispositif complet d'outils et des compétences pour assurer le pilotage des plans d'action de progrès au sein de son équipe. La démarche s'inscrit dans un processus d'entraînements et d'analyse de pratiques. Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Leadership et performance

5. Déployer son projet d'accomplissement professionnel

Le stagiaire formalise son projet de progrès au travers d'une approche collaborative, avec le formateur qui l'accompagne dans la construction de ses plans d'action pour qu'il puisse conquérir les nouveaux espaces du développement professionnel.

- La formalisation collaborative et modélisation du projet de progrès et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier ou de sa fonction de leader.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation sous forme de sessions individualisées en ligne, selon rythme d'avancement du stagiaire et à sa demande.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel de consultant en management devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée au leadership de la performance, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences méthodologiques, organisationnelles et comportementales en matière de leadership. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 200 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Leadership et performance

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son expérience professionnelle en matière leadership. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses capacités communicatives en situation de leadership.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expérience professionnelle en capacité de progression professionnelle.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Leadership et performance

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exercer efficacement son métier et faire évoluer sa position de leader. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées et les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Leadership et performance

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Développement personnel et professionnel

• Contexte de formation	13
• Objectifs de compétences.....	13
• Programme de formation	14
• Ingénierie de formation	16
• Organisation de la formation	16
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	17
• Validation des acquis	18
• Modalités d'inscription	18
• Prix de formation	18

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 22-26 octobre 2018
Nantes : 14-18 janvier 2019
Paris : 18-22 mars 2019
Nantes : 20-24 mai 2019
Nantes : 26-30 août 2019
Paris : 21– 25 octobre 2019
Paris : 2-6 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Développement personnel et professionnel

Il y a, dans la vie professionnelle, des déclics qui peuvent conduire aux véritables succès. Une formation au développement personnel et professionnel peut être l'un de ceux là. Il y a des formations qui offrent cette possibilité. La formation au développement personnel et professionnel en est une. Si vous n'avez pas encore suivi une telle formation, vous y prendrez plaisir. Ou bien, si vous êtes manager et connaissez un collaborateur qui a du potentiel, mais ne l'exploite pas complètement, conseillez-lui cette formation. Elle constitue une source de performance, de confiance et de création. C'est une formation à laquelle vous aurez plaisir à participer, à partager entre collègues de travail. Elle permet de développer ses capacités de progression en toutes circonstances de la vie professionnelle

Au travers du processus pédagogique, cette formation vous guidera, étape par étape, dans votre démarche de mise en application des méthodes du développement d'efficacité personnelle. Elle vous indiquera comment mieux tirer parti de chaque journée et ne plus vous sentir stressé ni démotivé. Elle vous transmettra également des techniques essentielles qui vous permettront de progresser rapidement vers la réalisation de vos projets professionnels et personnels. Bref, vous y découvrirez la méthode pour développer une performance sans limite. Le tout est de savoir comment faire, de connaître les moyens de cette évolution. Ces moyens existent, pour chacun d'entre nous.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines, conseillers de carrière, responsables en développement des compétences, responsables de mobilité professionnelle, d'emploi et de formation, responsables d'insertion professionnelle, consultants d'entreprise ou indépendants, managers opérationnels et fonctionnels, responsables de formation et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer leur efficacité professionnelle.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle est demandée afin de tirer le meilleur profit de la formation. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La formation au développement professionnel et personnel se concrétise par le transfert, au stagiaire, d'un dispositif complet de compétences qui répondent à son besoin en coaching et intègrent les règles de l'art professionnel fondées sur des méthodes les plus avancées. Elle se traduit par la mise en œuvre des objectifs suivants :

- Découvrir ses potentialités professionnelles, mobiliser l'ensemble de ses ressources personnelles et les mettre à contribution afin que la performance rayonne au travers des projets.
- Optimiser les différents types d'intelligence pour exprimer toutes les ressources de votre potentiel et encourager l'effort de progression personnelle dans une expérience partagée avec les autres.
- Synchroniser son profil avec la culture du métier pour faire émerger de l'assurance personnelle et renforcer la maîtrise de soi en toutes circonstances professionnelles.
- Définir les axes du développement professionnel et personnel pour optimiser le capital de ses capacités personnelles et de son ambition afin de réussir son propre changement.
- Mettre en œuvre son projet de développement pour gagner en efficacité par une meilleure affirmation de son leadership dans les règles de l'art du développement professionnel.
- Déployer son plan d'action de progrès post formation et opérer l'ancrage des acquis dans une dynamique opérationnelle rendant le stagiaire capable de progresser à l'aide de son projet professionnel.

Le professionnalisme de l'approche pédagogique et relationnelle est constamment mis en exergue, tout au long de ce cycle de formation au développement professionnel et personnel. De plus, le stagiaire bénéficie des conseils et du soutien pédagogique personnalisés du formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences et faciliter la réalisation de ses objectifs de progrès.

Développement personnel et professionnel

Programme de formation

1. Découvrir ses potentialités professionnelles

La découverte de ses potentialités professionnelles commence par le discernement de ses capacités, à l'aide d'un dispositif d'outils et des méthodes que le stagiaire pourra activer pour trouver sa juste place au sein de l'organisation ou dans le monde qui l'entoure.

- L'analyse de son profil, la relation à l'environnement et la perception de jugement.
- La posture et la culture du métier au travers de ses missions et compétences comportementales.
- La façon de réfléchir et d'agir face aux différents profils de personnes de son milieu socioprofessionnel.
- L'intégration d'une capacité d'écoute empathique, sans jugement et une relation avec l'autre authentique.
- Les méthodes de positionnement pour mieux comprendre les autres.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences relationnelles.
- La prise de décision par la logique ou par la valeur subjective accordée aux événements.

Cette séquence de formation permet d'intégrer une grille d'analyse précise sur ses potentialités personnelles et d'avoir les outils. Le processus pédagogique et évaluatif s'appuie sur des diagnostics et fait appel à la pédagogie inductive, interrogative, démonstrative.

2. Optimiser les différents types d'intelligence

Cette séquence de formation impacte directement sur la réussite professionnelle du stagiaire. Il s'agit de faire émerger une vision nouvelle, qui lui permet de révéler toutes ses capacités intellectuelles, de posséder les clés innovantes et puissantes du changement.

- Les méthodes de discernement des sources conceptuelles des intelligences plurielles.
- L'analyse et la définition fonctionnelle de son intelligence dominante dans son contexte socioprofessionnel.
- Les modèles fonctionnels et les outils pour stimuler la mobilité des intelligences multiples.
- Le rôle du langage et de l'écrit dans l'activation des processus pour passer avec aisance d'une intelligence à une autre.
- Les différents mécanismes de la pensée favorisant le développement des intelligences multiples.
- Les méthodes pour enclencher le processus d'émergence de vos ressources profondes.
- Les techniques d'activation de son potentiel de changement avec une nouvelle façon d'être.

Cette séquence de formation permet au stagiaire d'exprimer toutes les ressources et d'encourager son effort pour progresser, dans une expérience partagée avec les autres, nourrie de motivation et d'accomplissement personnel. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à formaliser et à présenter les différents types d'intelligences. La pédagogie utilisée est inductive et démonstrative.

3. Synchroniser son profil avec la spécificité du métier

Lors de cette séquence de formation, des outils et des méthodes opérationnelles sont mis à la disposition du stagiaire qu'il pourra utiliser lors des entraînements qui lui permettront de synchroniser son profil avec la spécificité de son métier actuel ou futur.

- L'analyse de la spécificité fonctionnelle de son profil et de ses potentialités professionnelles.
- La corrélation entre son profil, le métier exercé et les compétences intervenant dans la dynamique d'action.
- L'identification des interactions entre la spécificité de métier pratiqué et la capacité d'accomplissement.
- L'analyse de compatibilité entre les principes d'orientation professionnelle et ceux du développement personnel.
- La mise en phase de son profil avec le référentiel de compétences et critères de performance du métier.
- La projection d'un plan d'action de progression pour assurer la réussite du projet de transition.
- La finalisation de la synchronisation de son profil avec son écosystème professionnel.

Les travaux pratiques de cette séquence font appel à la pédagogie en mode inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur la synchronisation de son profil avec la culture de métier est présentée par le stagiaire et évaluée de façon collaborative.

Développement personnel et professionnel

4. Définir les axes du développement professionnel et personnel

La présente séquence de formation permet au stagiaire de révéler à lui-même sa motivation et sa volonté pour progresser. Dans un cadre associant les analyses et les mises en situation, le stagiaire définit ses axes de développement et les objectifs de réalisation.

- L'acquisition des fondamentaux du développement professionnel : les principes méthodologiques, les outils à maîtriser.
- La définition et projection des principaux axes de son développement personnel et professionnel.
- Le décryptage de son mode de fonctionnement et la clarification de ses besoins de développement tangibles et intangibles.
- Les principes méthodologiques de l'apprentissage de l'écoute de son intelligence rationnelle et émotionnelle.
- La formalisation d'un plan de développement qui intègre l'ensemble des potentialités professionnelles.
- Les principes de construction d'un projet de développement personnel dans le cadre de respect de soi-même.
- L'appropriation des méthodes de validation et d'auto-contractualisation de la décision finale.

Avec les compétences développées pendant cette séquence de formation, le stagiaire définit les axes du développement professionnel et personnel. Les pédagogies utilisées lors de cette séquence sont : inductive, interrogative et démonstrative.

5. Mettre en œuvre son projet de développement

A l'aide d'un dispositif complet de méthodes proposées, le stagiaire est amené à s'approprier des outils pour formaliser son projet de développement professionnel et personnel, en s'appuyant sur des méthodes qui lui seront transmises lors de cette séquence.

- Les méthodes pour induire une dynamique d'action : s'approprier des compétences et lancer son projet.
- Le traitement des écarts entre la situation actuelle et souhaitée par rapport à ses capacités disponibles.
- L'évaluation du degré de sa motivation à devenir acteur de son propre projet de développement.
- Les conditions techniques permettant d'être véritablement autonome lors de la réalisation de son projet.
- La projection et déploiement d'un plan de formation, si nécessaire, pour assurer la réussite de projet.
- La définition d'une stratégie de mise en œuvre du projet et de la création d'un nouveau contexte professionnel.
- La rédaction des plans d'action et lancement de son projet de développement professionnel et personnel.

Les travaux pratiques pendant la présente séquence de formation font appel à la pédagogie inductive, interrogative, mode projet et démonstrative. Une synthèse sur la mise en œuvre du projet est présentée par le stagiaire et évaluée avec le formateur.

6. Formaliser son plan de suivi et d'évaluation post-formation

Lors de cette séquence, le stagiaire développe son plan d'action de progression, lui permettant de structurer son processus évolutif. Le stagiaire formalise son projet professionnel, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche.

- La définition des axes de projet de suivi dans le cadre de son développement professionnel et personnel qui vont le guider, pas à pas dans sa progression.
- La formalisation des plans d'action pour déployer et réussir la réalisation de son projet de développement personnel et qui feront l'objet de suivi et d'évaluation post-formation.
- La validation de projet sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, par le stagiaire et la définition des actions correctives sur la base des préconisations fournies par leur formateur.
- La mise au point des modalités de suivi et d'évaluation des plans d'action de progrès post formation avec le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé en ligne.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec la pédagogie inductive et démonstrative.

Développement personnel et professionnel

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée au développement professionnel et personnel, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour le stagiaire que pour son entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de développement personnel et professionnel. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un suivi de progrès qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émerger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 5 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 35 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Développement personnel et professionnel

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en développement professionnel et personnel. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en développement personnel et professionnel.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour son développement professionnel et personnel. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Développement personnel et professionnel

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 80,00 €/h	35	2.800, 00 €
TOTAL NET	35	2.800, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Prise de parole en public

• Contexte de formation	20
• Objectifs de compétences.....	20
• Programme de formation	21
• Ingénierie de formation	23
• Organisation de la formation	24
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	24
• Validation des acquis	26
• Modalités d'inscription	26
• Prix de formation	26

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 10-12 septembre 2018
Paris : 5-7 novembre 2018
Paris : 31 janvier-2 février 2019
Paris : 15-17 avril 2019
Nantes : 26-28 juin 2019
Nantes : 28-30 août 2019
Paris : 4-6 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Prise de parole en public

Il n'y a pas de sujet ennuyeux, il n'y a que des orateurs ennuyeux. Cette citation révèle que face à un public, les qualités personnelles et le charisme de communicant comptent autant que l'intérêt pour le sujet lui-même. L'efficacité d'un orateur réside dans sa capacité à convaincre, à diffuser son message, à recueillir l'adhésion et motiver son auditoire. Plus que jamais, les entreprises ont besoin de compter sur le leadership de leurs collaborateurs pour communiquer et faire passer leurs messages. La prise de parole en public devient d'autant plus indispensable à maîtriser que les occasions d'expressions professionnelles se multiplient : conférences, séminaires, salons, présentations, réunions. C'est en ces lieux et moments que se joue la crédibilité de l'entreprise où peuvent s'imposer véritablement vos arguments.

Pour atteindre ces objectifs et pour donner à votre communication le meilleur impact possible, cette formation vous propose un cadre d'intégration des règles essentielles pour convaincre votre auditoire en toutes circonstances. Faisant largement appel à des entraînements pratiques, cette formation prise de parole en public s'adresse à toute personne pouvant être amenée à s'exprimer publiquement, que ce soit pour affirmer une position, réaliser une démonstration, ou présenter un projet.

Le public visé

Cette formation s'adresse à toute personne pouvant être amenée à s'exprimer publiquement, que ce soit pour affirmer une position, réaliser une démonstration, ou présenter un projet, managers commerciaux, managers opérationnels et fonctionnels, directeurs des ressources humaines, responsables de formation, ingénieurs, chefs de projets et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expérience professionnelle grâce à une communication performante.

Le prérequis - conditions d'accès

En tant qu'une formation de perfectionnement et de développement des compétences pour ces fonctions, elle ne nécessite pas de prérequis spécifiques en matière de diplômes ou de certification. Cependant une expérience professionnelle acquise, dans les fonctions précitées ou proches est souhaitée afin d'optimiser le retour sur investissement de la formation. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Ces objectifs de formation intègrent les nouveaux enjeux pour la prise de parole en public pour donner de l'énergie à ses idées et développer ses qualités d'empathie, accroître sa force de conviction pour gagner en présence et en confiance face à son auditoire. Ces enjeux marquent le parcours de cette formation et s'articulent autour des objectifs suivants :

- Découvrir ses capacités de communicant par la prise de conscience de ses points forts et faibles afin de mieux optimiser ses potentialités et maîtriser son stress en situation de prise de parole en public.
- Maîtriser les méthodes de la prise de parole en public par l'appropriation des méthodes les plus avancées pour mieux tisser une qualité relationnelle avec son auditoire grâce à son expression persuasive.
- S'exprimer de façon convaincante et vivante pour décrire, expliquer, faire valoir ses idées, faire adhérer son auditoire, ses interlocuteurs ou ses collaborateurs et révéler son potentiel de communicant.
- Affirmer efficacement son leadership de communicant et optimiser ses compétences relationnelles pour être perçu, en toute circonstance professionnelle comme un leader de référence.
- Réaliser des interventions sur des thèmes variés afin d'acquérir la maîtrise de techniques de prise de parole en public pour éveiller l'intérêt, structurer les idées et convaincre son auditoire.
- Formaliser et mettre en œuvre son projet progression en matière de prise de parole en public avec la mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de progrès post-formation.

La présente formation de prise de parole en public développe un dispositif de méthodes et d'outils opérationnels qui permettront au stagiaire d'atteindre plus facilement ces objectifs. Tout au long de la formation, le stagiaire bénéficie des conseils méthodologiques personnalisés de la part du consultant formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Prise de parole en public

Programme de formation

1. Découvrir ses capacités de communicant

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire est orienté vers la modélisation de son profil de communicant qui commence par une meilleure connaissance de soi, de son auditoire, de ses missions professionnelles et une application des compétences faisant l'objet de la prise de parole en public, en cohérence avec le référentiel de son métier actuel et/ou futur.

- Le positionnement de son profil personnel de communicant pour mieux comprendre les autres.
- La découverte de ses potentialités en communication commerciale à l'aide d'un autodiagnostic.
- L'analyse et l'exploitation des résultats de son diagnostic de communicant.
- Le positionnement en tant qu'orateur pour mieux comprendre son auditoire.
- Les méthodes pour décrypter comment les différents profils de l'auditoire perçoivent-ils l'orateur.
- Les techniques pour décoder les effets efficaces et inefficaces de son profil de communicant.
- La mise en phase de ses pratiques communicatives avec le référentiel des multi profils de l'auditoire.
- Les attitudes communicatives qui fluidifient les messages et aident à éviter les dérapages.
- L'appropriation des outils pour optimiser ses compétences en situation de prise de parole.
- Les stratégies communicatives et relationnelles pour fonctionner en synergie avec son auditoire.
- L'élaboration de son plan d'action de progrès à partir des résultats d'autodiagnostic.

Ce travail permet au stagiaire d'acquérir un regard neuf sur ses potentialités en matière de la prise de parole en public et d'intégrer les nouveaux acquis dans sa pratique professionnelle. Pour réussir pleinement dans cette démarche, le stagiaire bénéficie des conseils personnalisés de la part du formateur tout au long de cette séquence de formation. Les pédagogies appliquées sont : inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur les travaux préparatoires incluant un dossier d'autodiagnostic de son style de communicant et les questionnaires sur son profil socioprofessionnel.

2. Maîtriser les méthodes de la prise de parole en public

Intervenir en public, c'est d'abord exposer sa personne et l'image de son entreprise. Cette séquence de formation permet au stagiaire d'optimiser l'efficacité de la prise de parole en public et de maîtriser les risques réels ou imaginaires qui peuvent en découler. Ainsi, le stagiaire s'approprie des méthodes de communication pour aller plus loin dans l'expression de l'autorité et de son leadership de communicant.

- La définition de sa mission de représentation dans l'organisation et du périmètre de son action de communication.
- L'entraînement à la conception des messages percutants sur des thèmes suggérés par les stagiaires.
- Les techniques d'ajustement des messages à la sensibilité de l'auditoire et créer un climat d'empathie et de connivence.
- Les méthodes de structuration et d'enchaînement d'idées et d'expression pour convaincre son auditoire.
- L'optimisation des quatre vecteurs de communication : la voix, la posture, le regard et la présence physique.
- Les méthodes de la concentration et de la gestion du trac, avant et pendant la prise de parole.
- Les méthodes de la mise en scène de son message, de son discours.
- La maîtrise des silences, de l'art de différents types de questionnement et de reformulation.
- L'entraînement à la synchronisation de la gestuelle, de l'attitude, de la posture, du ton, du débit et l'intonation de la voix.
- Les méthodes pour décrypter avec précision ce que les mots de clients disent ou ne disent pas.
- L'optimisation des supports matériels pour accrocher efficacement son auditoire dès le départ.

Ce sont précisément la présence constante, la qualité et le style de communication, numérique, orale ou écrite, qui renforceront l'impact et la compréhension des messages et des arguments auprès de l'auditoire. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition du stagiaire. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative et démonstrative.

Prise de parole en public

3. S'exprimer de façon convaincante et vivante

Tout au long de cette séquence de formation, le stagiaire est impliqué dans les entraînements par des mises en situation réelle, enregistrées sur le support numérique et analysées, permettant au stagiaire de prendre conscience des mécanismes personnels et méthodologiques, entrant en ligne de compte d'une prise de parole professionnelle. Le stagiaire s'approprie les méthodes et des outils pour surmonter les appréhensions et gérer efficacement les situations de blocages.

- Les principaux facteurs clés de succès d'une prise de parole en public.
- Le processus méthodologique pour prendre possession des lieux, soutenir l'attention de la salle.
- Les méthodes pour réussir son entrée en scène et surprendre son auditoire.
- Le niveau d'acceptabilité de la personnalisation du discours lors de la prise de parole.
- L'échauffement, la mise en tonicité de la voix et la maîtrise des attitudes sur scène.
- Les techniques pour réussir à capter son auditoire dès les premières minutes de son intervention.
- La maîtrise des réactions de l'auditoire pendant le discours et lors de la phase questions/réponses.
- Les techniques de captation de l'attention du public par les effets de surprise.
- Comment terminer son discours et réussir sa sortie de la scène.

Ici, tout est analysé et évalué, dans la chronologie naturelle d'entraînements réalisés par le stagiaire, toutes les étapes de ses interventions oratoires ainsi que la prise en compte des paramètres techniques ; son, diaporama, gestion du temps et la qualité finale de la communication, en passant par l'interactivité avec son auditoire. Les exercices pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition des stagiaires. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative et démonstrative.

4. Affirmer efficacement son leadership

Cette séquence de formation transfère au stagiaire les compétences nécessaires pour renforcer l'impact de son leadership et savoir avec quelles ressources l'alimenter pour l'amener à s'affirmer efficacement chaque fois que ses responsabilités l'amènent à prendre la parole pour informer, convaincre, persuader un auditoire ou une équipe.

- L'entraînement intensif à l'affirmation personnelle sous forme positive et constructive.
- Les attitudes spontanées, les comportements de fuite, les réflexes dans les situations à risque.
- La préparation à la maîtrise des interventions difficiles du contexte professionnel.
- La maîtrise de ses émotions et l'acquisition de techniques pour oser et aller droit au but.
- L'apprentissage de méthodes qui vont permettre à chacun de surmonter les situations complexes.
- Comment distinguer avec précision un problème de personnes d'un problème de fond ?
- L'entraînement à répondre aux critiques justifiées ou non, avec sérénité et méthode.
- Comment résister aux attaques de mauvaise foi de façon ferme mais positive ?

Grâce à la feuille de route que le formateur remet au stagiaire, ce dernier dispose d'une panoplie de recommandations pour trouver les solutions personnalisées qui vont lui permettre de faire face à des situations de contraintes inhabituelles, lors de la prise de parole en public. Les pédagogies utilisées sont : pédagogie inductive et démonstrative.

Prise de parole en public

5. Formaliser et mettre en œuvre son projet progression

Le stagiaire développe son projet, lui permettant de structurer son processus de progression dans le domaine de la prise de parole en public. Il formalise son plan d'action de progrès, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet dans le cadre de son métier ou de sa fonction qui vont le conduire à la modélisation de son projet de progression en matière de la prise de parole en public.
- La définition d'une stratégie d'intégration de nouvelles compétences dans son métier actuel ou futur, conformément aux axes de progrès définis avec formateur.
- La formalisation des plans d'action de progrès pour déployer et réussir la réalisation de son projet de progression et qui feront l'objet de suivi et d'évaluation post-formation.
- La validation du projet de progrès sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, par le stagiaire et apporter les correctifs sur la base des préconisations fournies par le formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de progrès post formation avec le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé en ligne.

La présentation du projet professionnel est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation opérationnelle post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec la pédagogie inductive et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la prise de parole en public, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le **Comité de Veille** composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet de progression.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la prise de parole en public. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Prise de parole en public

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la prise de parole en public.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Prise de parole en public

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour réussir dans la prise de parole en public. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique de prise de parole.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources personnelles.
- Formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son plan d'action de progression assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour le stagiaire, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Prise de parole en public

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Conduite des entretiens

• Contexte de formation	28
• Objectifs de compétences.....	28
• Programme de formation	29
• Ingénierie de formation	31
• Organisation de la formation	32
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	32
• Validation des acquis	34
• Modalités d'inscription	34
• Prix de formation	34

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 12-14 septembre 2018
Paris : 7-9 novembre 2018
Paris : 18-20 février 2019
Nantes : 24-26 avril 2019
Paris : 24-26 juin 2019
Paris : 2-4 août 2019
Nantes : 20-22 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Conduite des entretiens professionnels

La formation entretien professionnel part du principe que la maîtrise des entretiens est devenue un critère de performance dans l'exercice de la plupart des métiers. Elle met à la disposition du stagiaire toutes les techniques et les méthodes qui vont lui permettre de maîtriser les situations dans lesquelles bien conduire un entretien professionnel constitue un des facteurs déterminant de l'efficacité professionnelle. Une maîtrise professionnelle des mécanismes d'entretiens nécessite également une parfaite maîtrise de la communication. De plus, l'efficacité d'un entretien professionnel dépend pour beaucoup du comportement de chacun, mais aussi d'une capacité à décrypter les attitudes et les mobiles de ses interlocuteurs.

Quelle que soit votre position dans l'entreprise, mener à bien un entretien professionnel constitue l'un des principaux leviers de l'efficacité personnelle. La pratique de conduite d'un entretien professionnel devient alors un élément de motivation. Développant un dispositif des compétences transférables dans sa pratique professionnelle, cette formation se présente comme une base pédagogique dont la fonction est de fournir une réponse sur mesure à chaque participant. Toutes ces méthodes, compétences et outils, vous les découvrirez ici dans cette formation entretien professionnel.

Le public visé :

Cette formation s'adresse aux managers, commerciaux, technico-commerciaux, attachés commerciaux, vendeurs sédentaires, ingénieurs commerciaux, responsables du monde associatif, conseillers commerciaux, chargés de clientèle et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur capacité professionnelle à l'aide de la maîtrise des entretiens professionnels.

Le prérequis - conditions d'accès

En tant qu'une formation de perfectionnement pour ces fonctions, elle ne nécessite pas de prérequis spécifiques en matière de diplômes ou de certification. Cependant la possession d'une expérience professionnelle est souhaitée afin d'optimiser le retour sur investissement de la formation. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

L'efficacité de la conduite d'un entretien professionnel ne dépend pas seulement d'une organisation irréprochable et des méthodes performantes. Elle dépend également de la manière avec laquelle on conduit et régule la dynamique relationnelle, tout au long de l'entretien pour atteindre les objectifs fixés. Il s'agit d'acquérir un regard neuf sur ses potentialités en matière de la conduite des entretiens professionnels. Voici les objectifs que cette formation à la conduite d'entretien professionnel permet d'atteindre :

- Maîtriser les bases de communication en situation d'entretien professionnel par l'appropriation des méthodes qui font émerger une qualité relationnelle optimale grâce à l'acquisition des capacités d'expression persuasive.
- Préparer et organiser un entretien professionnel pour favoriser les échanges et le dialogue positif en réduisant les obstacles lors de la conduite d'entretiens face à un ou plusieurs interlocuteurs.
- Impliquer son interlocuteur dans l'entretien pour faire avancer l'entretien de manière positive et constructive, répondant aux critères de relations professionnelles motivantes et efficaces avec ses interlocuteurs internes ou externes.
- S'entraîner à la conduite de l'entretien professionnel en appliquant le savoir-faire acquis et les comportements professionnels pour mener efficacement un entretien et le conduire avec succès en toute circonstance.
- Déployer son plan d'action de progrès et opérer l'ancrage des compétences acquises rendant le stagiaire capable de conduire efficacement tous types d'entretien professionnel.

La formation à l'entretien professionnel développe un dispositif des méthodes et des outils opérationnels qui permettront au stagiaire d'atteindre ces objectifs. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils pédagogiques personnalisés de la part du consultant formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Conduite des entretiens professionnels

Programme de formation

1. Maîtriser les bases de communication en situation d'entretien

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire est orienté vers l'analyse de son profil de communicant qui a pour objectif de faire une meilleure connaissance de soi. Il s'agit également d'acquérir une maîtrise des compétences communicatives en cohérence avec le référentiel méthodologique de la conduite d'entretien professionnel. Elle permet également d'acquérir des méthodes et des outils de communication dont le stagiaire a besoin pour atteindre plus facilement ses objectifs d'entretiens.

- La réalisation du diagnostic de ses attitudes spontanées en situation de communication interpersonnelle.
- L'analyse de son profil personnel de communicant en situation de conduite d'un entretien.
- Le repérage des conséquences que chaque type d'attitude peut produire face aux différents profils d'interlocuteurs.
- Les quatre approches comportementales des interlocuteurs : valeurs, processus de communication, motivations et besoins.
- Les techniques de reformulation, de questionnement, d'expression verbale en situation d'entretien.
- Les méthodes pour comprendre les attitudes des interlocuteurs et savoir comment s'ajuster en conséquence.
- Les techniques pour décoder les effets efficaces et inefficaces de son profil de communicant en situation.
- La mise en phase de ses attitudes communicatives avec le référentiel des quatre principaux profils d'interlocuteurs.
- Les entraînements à l'usage des techniques de communication active au travers des mises en situation.
- Les comportements professionnels qui fluidifient les relations et aident à dépasser les dérapages.

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire intègre les mécanismes de communication nécessaires pour optimiser la réussite de ses entretiens professionnels. Les pédagogies appliquées sont, pour l'essentiel, inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur les travaux préparatoires incluant un dossier d'autodiagnostic de son profil de communicant.

2. Préparer et organiser un entretien professionnel

Cette séquence de formation est centrée sur l'appropriation des outils et les méthodes de préparation et d'organisation simples et efficaces de ses entretiens pour libérer au maximum ses potentialités professionnelles. C'est-à-dire d'organiser son temps en stratégie, de manière à choisir les priorités essentielles pour le développement de son efficacité personnelle ainsi que celle de son interlocuteur.

- Les entraînements à la préparation des entretiens en simulant la présence des différentes typologies d'interlocuteurs.
- L'analyse de ses points forts et faibles lors des entretiens antérieurs au niveau de son leadership et de ses compétences.
- Les différents types d'entretiens, d'information, de décisions, d'évaluation, de résolution des problèmes.
- Le choix des modalités organisationnelles, leur contenu et les stratégies de leur déroulement.
- Les avantages et les inconvénients de chaque type de stratégie de la conduite d'entretien.
- Les critères d'établissement d'une liste des sujets à traiter en lien direct avec les objectifs prioritaires.
- La définition du degré d'importance d'un entretien, rédiger et communiquer les objectifs à l'interlocuteur.
- Les méthodes de travail avec les personnes réputées difficiles qui pourraient perturber le déroulement de l'entretien.
- Le mode de détection des signaux faibles des conflits latents et d'anticipation des solutions appropriées.
- La définition d'une stratégie de communication et de conduite d'entretien professionnel.

L'action pédagogique de la séquence s'appuie sur les méthodes et des outils d'organisation des entretiens qui vont permettre au stagiaire d'intégrer ces compétences dans son métier ou fonction et de systématiser leur application. Les pédagogies appliquées lors de cette séquence de formation sont, pour l'essentiel, inductive, démonstrative. Elles s'appuient sur les dossiers préparatoires et des check-lists transmis par le formateur.

Conduite des entretiens professionnels

3. Impliquer son interlocuteur dans l'entretien

La maîtrise des méthodes pour impliquer son interlocuteur dans l'entretien afin d'atteindre une efficacité optimale, fait partie intégrante de cette séquence de formation. Ainsi, chaque stagiaire s'approprie des méthodes pour créer une participation dynamique de son interlocuteur, tout en sachant écouter de façon empathique, questionner, reformuler et comprendre ses motivations, donner envie d'en savoir plus et de rendre chacun responsable du succès de l'entretien professionnel.

- Les techniques d'écoute empathique pour encourager l'implication de l'interlocuteur dès le démarrage de l'entretien.
- Les méthodes de cadrage de différents profils d'interlocuteurs tels que : je sais tout, le muet, l'obstiné, le critiqueur, le bavard.
- Les techniques pour faire adhérer l'interlocuteur aux objectifs de l'entretien et travailler efficacement ensemble.
- Les différentes méthodes pour maîtriser les situations faisant obstacle à l'implication, les objections et conflits d'intérêt.
- Les modalités de répartition de rôles pour rendre l'entretien professionnel le plus productif.
- L'appropriation des méthodes qui offrent, à chacun de interlocuteurs, à s'impliquer dans la prise de décision.
- Le mode opératoire pour évaluer et mettre en évidence des progrès accomplis au cours de l'entretien.
- Les entraînements et mises en situation par des simulations pratiques qui donnent l'envie de s'impliquer.
- Les méthodes de débriefing à l'aide des grilles d'évaluation de l'entretien.

Après cette séquence de formation, toutes ces méthodes d'implication de différents interlocuteurs lors des entretiens professionnels, n'auront plus aucun secret pour le stagiaire. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition du stagiaire par le formateur. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à impliquer un interlocuteur dans le processus d'entretien lors de la mise en situation. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative et démonstrative.

4. S'entraîner à la conduite de l'entretien professionnel

Maîtriser les techniques de conduite de différents entretiens professionnels, atteindre une qualité relationnelle optimale et acquérir les méthodologies à chaque phase d'entretien, fait partie de l'entraînement par la mise en situation lors de la présente séquence de formation. Ainsi, chaque stagiaire s'approprie des compétences pour réussir la conduite de différents types d'entretiens.

- L'accueil de l'interlocuteur et la présentation des méthodes de travail et l'objectif de l'entretien.
- Les modes de fonctionnement les plus courants dans la relation interpersonnelle pendant les entretiens.
- Les méthodes d'anticipation des conflits notamment par la gestion des interlocuteurs difficiles.
- L'appropriation des techniques de conduite d'entretien par les mises en situation à l'aide de cas proposé par le formateur.
- Les mises en situation permettant d'amener chaque interlocuteur à apporter sa contribution aux échanges.
- Les différents types de comportements pour communiquer positivement des informations difficiles à son interlocuteur.
- La maîtrise des méthodes de synthèse des échanges, des étapes et des points significatifs de l'entretien.
- Le processus méthodologique de prise de décision en situation de l'entretien professionnel.
- La formalisation des décisions et du compte rendu assortis d'un plan d'action de la mise en œuvre.
- Conclure l'entretien, synthétiser les résultats, communiquer à son interlocuteur les décisions prises.

Cette formation séquence est ponctuée d'apports techniques, de synthèses et de mises en situation de conduite d'entretien. Il s'agit d'une approche stratégique, indispensable pour anticiper les réactions et favoriser le travail pendant l'entretien. Les applications pratiques sont réalisées à partir des ressources méthodologiques mises à la disposition de stagiaire. Les pédagogies déployées sont : inductive, interrogative et démonstrative. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à conduire un entretien professionnel sur un thème ou un objectif de son choix.

Conduite des entretiens professionnels

5. Déployer son plan d'action de progression

La présente séquence de formation permet au stagiaire de révéler à lui-même la maîtrise des modes opératoires de la conduite des entretiens professionnels. Dans un cadre associant des analyses et les mises en application, elle permet au stagiaire d'optimiser la performance de ses entretiens tout en les rendant motivants pour ses interlocuteurs.

- La formalisation collaborative et modélisation du plan d'action de progrès, avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de compétences méthodologiques, organisationnelles et comportementales intervenant dans la conduite d'entretiens.
- La formalisation des plans d'action de progrès pour développer son efficacité en situation de la conduite des entretiens dans les conditions optimales.
- La validation de son plan d'action de progrès sur le plan de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à l'intégrer dans sa pratique professionnelle.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post formation sous forme de sessions de suivi individualisé en ligne.

La présentation du plan d'action de progrès est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le plan d'action de progrès devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de conduite d'entretien professionnel. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Conduite des entretiens professionnels

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son mode d'organisation de la conduite des entretiens. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication en situation d'entretien.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Conduite des entretiens professionnels

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour la conduite des entretiens professionnels. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son plan d'action de progression assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Conduite des entretiens professionnels

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Formation gestion du stress

• Contexte de formation	36
• Objectifs de compétences.....	36
• Programme de formation	37
• Ingénierie de formation	39
• Organisation de la formation	40
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	40
• Validation des acquis	42
• Modalités d'inscription	42
• Prix de formation	42

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 23-25 octobre 2018
Paris : 26-28 décembre 2018
Nantes : 2-4 janvier 2019
Paris : 8-10 avril 2019
Nantes : 26-28 juin 2019
Paris : 4-6 septembre 2019
Nantes : 18-20 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Formation gestion du stress

Le stress touche particulièrement certains métiers, mais chacun peut en être victime, quel que soit son milieu professionnel. Il est aujourd'hui la première cause de souffrance psychologique au travail. Les sources de stress augmentent chaque jour, et ce, malgré les progrès technologiques, censés améliorer les conditions de vie. Cette formation gestion du stress vous transforme en manager de vous-même, afin de donner vie à vos projets professionnels et personnels. Dans chaque situation de stress, vous trouverez une réponse juste et efficace. Vous allez vous entraîner à développer les compétences clés qui vont vous permettre d'agir efficacement sur les principales causes du stress qui vous affectent.

Il s'agit de compétences, qui avec la pratique, deviennent des réflexes, s'intégrant progressivement au centre de votre personnalité. Cette formation gestion du stress vous fournira des méthodes d'analyse des signaux d'alertes, vous permettant de constater que, les causes des dérapages de performance peuvent se situer dans chacun de nous mais les solutions aussi. Dès que vous appliquerez ces méthodes, un nombre important des causes du stress qui affectent votre bien-être vont purement et simplement disparaître. Alors, que vous pensiez peut-être qu'elles faisaient partie de votre personnalité ou de votre tempérament.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux managers, réputés d'être les cibles du stress, ainsi qu'à tous les professionnels dont l'activité est basée sur les relations humaines, la gestion des situations conflictuelles, le changement, la maîtrise du risque, l'action dans l'urgence, la pression des résultats et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expérience professionnelle ou à découvrir les nouveaux espaces de développement sans stresser.

Le prérequis - conditions d'accès

En tant qu'une formation de perfectionnement pour les fonctions précitées, cette formation ne nécessite pas de prérequis spécifiques en matière de diplômes ou de certification. Cependant une expérience professionnelle dans les fonctions ou activités précitées est souhaitée afin d'optimiser le retour sur investissement de la formation. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Comment réaliser son rêve d'une vie sans stress, avec plus d'enthousiasme et de challenges. Cette formation transmet au stagiaire les compétences nécessaires pour une gestion du stress qui lui permet de trouver dans chaque situation professionnelle ou privée une réponse juste et efficace. C'est pour cela que les collaborateurs des entreprises, de tous horizons se tournent vers ce type de formation. Voici les objectifs que cette formation gestion du stress permet d'apporter au stagiaire :

- Discerner les origines et les mécanismes du stress par décryptage de ses propres signaux d'alerte pour mieux localiser les causes fondamentales et identifier les méthodes pour y faire face.
- Agir par la prise de recul et l'intelligence rationnelle en développant les compétences qui permettent de créer les conditions nécessaires pour gérer efficacement toute origine du stress.
- Pallier les stressseurs par une communication positive en apprenant à différencier clairement la communication de la relation, de l'empathie ou de l'affectivité, le fait d'être distinct de celui d'être distant.
- Faire du stress un levier de progression et de renforcement de soi en s'appuyant sur ses qualités, s'accepter tel que l'on est, renforcer une image positive, utiliser ses limites comme axe de progrès.
- Élaborer les plans d'action de progrès de gestion de stress en cohérence avec ses ressources ainsi qu'à son potentiel et avec sa capacité à prendre de la hauteur et agir de manière positive en situations complexes.

Lors de cette formation gestion du stress, le stagiaire acquiert un dispositif complet de méthodes qui vont lui permettre d'atteindre ces objectifs et qui feront de lui une personne apte à faire face avec efficacité et professionnalisme à toutes les situations de la vie privée ou professionnelle.

Formation gestion du stress

Programme de formation

1. Discerner les origines et les mécanismes du stress

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire est orienté vers l'identification des origines du stress et s'approprie des méthodes d'analyse des signaux d'alertes, qui lui permettent de constater que, les causes des dérapages de performance, liées au stress peuvent se situer dans chacun de nous mais les solutions aussi. Le développement de la capacité analytique du stagiaire lui permet de percevoir avec justesse les véritables mécanismes du stress.

- La découverte de son profil socioprofessionnel et sa capacité de résister au stress.
- La définition de la notion de stress, la discriminer par rapport à l'angoisse, au trac, à l'anxiété et à la dépression.
- Les principales causes et les conséquences négatives du stress.
- Les sources personnelles du stress : l'environnement, le mode de vie, la vie familiale, le manque d'estime de soi.
- Les sources professionnelles du stress : la surcharge du travail, les responsabilités, le mode de management, les conflits, les changements, la routine, les décisions, la compétition, l'organisation.
- Les conséquences sur la prise de décision, la productivité, la négociation, la motivation, la communication interpersonnelle.
- Le processus du stress : situation stressante, dialogue intérieur, réactions physiologiques, émotions et comportements.
- Les définitions du bon stress, du mauvais stress, le mécanisme physiologique du stress.

Au cours de cette séquence de formation, le stagiaire saura comment localiser ce qui est touché par le stress, puis savoir l'apaiser et ensuite savoir éviter à subir ultérieurement. Les pédagogies développées pendant cette séquence sont : inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur les travaux préparatoires du stagiaire incluant un dossier d'autodiagnostic de sa résistance au stress et analyse de son profil socioprofessionnel.

2. Agir par la prise de recul et l'intelligence rationnelle

Pendant la présente séquence de formation, le stagiaire s'entraîne à l'acquisition des compétences de base qui vont lui permettre de créer les conditions nécessaires pour gérer efficacement toute origine du stress dont il est vulnérable. Il s'agit d'un dispositif des compétences qui deviennent avec la pratique une véritable aptitude. C'est ainsi que chacun et chacune pourra réussir dans sa vie professionnelle tout en préservant sa santé.

- Les techniques pour discerner les principales causes de symptômes de stress.
- L'appropriation des outils d'analyse permettant d'établir les liens entre les différents types de causes déclenchant le stress.
- Les méthodes d'évaluation des états de stress permettant de décider quelles ressources mobiliser pour y faire face.
- L'analyse des différentes situations et typologies de stress rapportées par chaque stagiaire.
- Les processus d'analyse et d'interprétation des situations de stress grâce à des regards extérieurs.
- La sensibilisation à la reconnaissance de ses émotions et à l'appropriation des techniques pour les maîtriser.
- Le diagnostic de sa relation au temps, de son organisation du temps et sur l'équilibre émotionnel.
- Les critères de priorités pour décider ce qui est important et ce qui est secondaire.
- Le discernement des principales causes du stress responsables de l'érosion de la motivation.

Le déploiement de ces méthodes permet au stagiaire d'éliminer une quantité importante de problèmes, générateurs du stress, du jour au lendemain. Alors qu'il pensait peut-être qu'ils faisaient partie de son tempérament, le stagiaire finira par se rendre compte qu'il manquait seulement de compétences. Les pédagogies appliquées lors de cette séquence de formation sont, pour l'essentiel, inductive, démonstrative et interrogative. Elles s'appuient sur les dossier préparatoires, les grilles d'analyse et les mises en situation.

Formation gestion du stress

3. Pallier les stressseurs par une communication positive

La qualité de la communication, dans la maîtrise du stress occupe une place essentielle. Elle contient la plupart des éléments qui seront développés dans cette séquence de formation, sur la maîtrise du stress et en cohérence avec les objectifs de formation. La plupart des situations de stress sont produites par de la communication interpersonnelle inadaptée. Ici, le stagiaire développe sa capacité à différencier les messages artificiels des messages authentiques pour disposer des informations justes et exploitables.

- L'entraînement à la conception des messages positifs et percutants sur des thèmes variés.
- Les techniques de communication pour se synchroniser et être en phase avec l'autre.
- Les techniques d'identification des attentes de sa hiérarchie, de son entourage et de ses relations sociales.
- Les méthodes pour ajuster son message à leur sensibilité et créer un climat d'empathie et de connivence .
- Les quatre vecteurs de communication : la voix, la posture, le regard et la présence physique.
- La maîtrise des silences, différents types de questionnement et de reformulation pour mieux comprendre les autres.
- Les techniques pour mieux communiquer avec tous les profils d'interlocuteurs et instaurer un climat d'empathie.
- Les méthodes pour décrypter avec précision ce que les mots utilisés disent ou ne disent pas.
- Les stratégies pour améliorer l'interaction avec les autres, individuellement ou en équipe.

Le stagiaire acquiert les techniques de communication pour s'exprimer efficacement et se libérer des inhibitions psychologiques pour être présent avec la confiance en soi, en adéquation avec la réalité, dans le respect de l'autre sans être vulnérable. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition des stagiaires. Ils font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative et démonstrative.

4. Faire du stress un levier de progression et de renforcement de soi

Apprendre comment renforcer l'impact de sa personnalité et avec quelles ressources l'alimenter pour l'amener à s'affirmer efficacement chaque fois que les responsabilités amènent le stagiaire à prendre une décision ou à agir dans des situations stressantes ou bien lorsqu'il s'agit d'informer, de convaincre, de persuader, de négocier. D'ailleurs, plus le stagiaire va développer l'affirmation de soi, moins il aura besoin d'égo. L'égo et le stress ne viennent que compenser un manque d'affirmation de soi.

- Le processus de renforcement de l'estime de soi : s'appuyer sur ses qualités et utiliser ses limites comme axe de progrès.
- Les méthodes pour créer les conditions à bien vivre les situations imprévues et à forte complexité.
- Les techniques pour activer le processus d'affirmation de soi : oser dire, oser agir, oser demander, oser exprimer ses idées.
- L'entraînement à l'affirmation de soi sous forme positive et constructive.
- Il s'agit de repérer ses attitudes spontanées, ses comportements de fuite, ses réflexes générateurs du stress.
- L'entraînement au renforcement de la maîtrise des émotions et à l'acquisition des méthodes pour aller droit au but.
- L'entraînement à la gestion des critiques justifiées ou non, avec sérénité et méthode.
- L'acquisition d'habileté pour ne plus être pris au dépourvu et de mieux résister aux attaques de mauvaise foi.
- Le développement de son plan d'action de progrès personnel et professionnel.

Dans certaines situations, le stagiaire aura tendance par exemple à être trop timoré, trop hardi ou hésitant quant aux choix à faire. Le fait d'être sensibilisé, l'aide à ne pas se laisser leurrer par cette tendance de surface qui ne correspond pas au soi profond. La pédagogie utilisée, lors de cette séquence de formation est inductive, démonstrative et interrogative.

Formation gestion du stress

5. Élaborer les plans d'action de progrès de gestion de stress

Le stagiaire développe son propre projet de progrès, lui permettant de structurer son processus de progression dans sa capacité à faire face aux différents types de stress. Il formalise son projet de progression, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet par chaque stagiaire dans le cadre de la gestion du stress qui vont le guider tout au long de la construction de son projet anti stress.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet de progrès et qui feront l'objet de suivi et d'évaluation post-formation.
- La validation de projet de progrès sur le plan de la maîtrise de sa mise en œuvre, par le stagiaire et apporter les correctifs sur la base des préconisations fournies par leur formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de progrès post-formation avec le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé en ligne.

La présentation du projet est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation opérationnelle post-formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec la pédagogie inductive et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la gestion du stress, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la gestion du stress. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Formation gestion du stress

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son profil socioprofessionnel. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses capacités en matière de la communication interpersonnelle en situation du stress.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Formation gestion du stress

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour dominer les situations de stress. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son plan d'action de progression assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Formation gestion du stress

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Conduite de réunions

• Contexte de formation	44
• Objectifs de compétences.....	44
• Programme de formation	45
• Ingénierie de formation	47
• Organisation de la formation	48
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	48
• Validation des acquis	50
• Modalités d'inscription	50
• Prix de formation	50

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 3-5 septembre 2018
Paris : 19-21 novembre 2018
Paris : 13-15 février 2019
Paris : 24-26 avril 2019
Nantes : 24-26 juin 2019
Paris : 16-18 septembre 2019
Paris : 2-4 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Conduite de réunions

Que vous soyez un manager, agent de maîtrise ou ingénieur, cette formation conduite de réunion vous permet d'organiser des réunions efficaces pour informer, communiquer les objectifs, résoudre les problèmes. Si vous avez à trancher et à arbitrer des décisions au sein de votre équipe ou avec vos partenaires, cette formation à la conduite de réunion répond parfaitement à vos enjeux. Elle vous permet d'acquérir des méthodes et des techniques pour réussir vos réunions. Dans tous les cas, animer une réunion signifie de construire et de faire passer des messages précis, performants. Gagner du temps, présenter clairement l'information, réguler les prises de paroles, anticiper les éventuels conflits qui peuvent naître de divergence de vue ou d'opinion.

Conduire une réunion, rassembler plusieurs personnes concernées par un sujet commun, est une situation privilégiée, c'est une occasion pour faire agir, d'aboutir à des décisions opérationnelles et innovantes. A l'issue de cette formation, vous disposez des outils nécessaires pour mener à bien les différents types de réunions. Il s'agit d'une véritable prise de conscience de vos points forts et de vos points faibles face à un participant ou à un groupe, la façon dont vous êtes perçu et dont vous percevez les autres. Vous maîtriserez les différentes étapes de la conduite de réunion et vous renforcerez vos capacités à apaiser les dissensions.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux managers, commerciaux, technico-commerciaux, attachés commerciaux, vendeurs sédentaires, ingénieurs commerciaux, responsables du monde associatif, conseillers commerciaux, chargés de clientèle et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur capacité professionnelle en matière de la conduite de réunions.

Le prérequis - conditions d'accès

En tant qu'une formation de perfectionnement, elle ne nécessite pas de prérequis spécifiques en matière de diplômes ou de certification. Cependant la possession d'une expérience professionnelle est souhaitée afin d'optimiser le retour sur investissement de la formation. Dès la validation de la candidature, sur la base du dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

L'efficacité de la conduite de réunion ne dépend pas seulement d'une organisation irréprochable et des outils performants. Elle dépend également de la manière dont l'animateur régule un groupe pour atteindre les objectifs établis dans l'ordre du jour. Voici les objectifs que cette formation à la conduite de réunion permet d'atteindre :

- Maîtriser les bases de communication en situation de réunions en s'appuyant sur les méthodes d'argumentation différentielle percutante, en cohérence avec l'ordre du jour de la réunion et la spécificité des profils des participants.
- Préparer et organiser efficacement la réunion et diffuser l'ordre du jour à tous les participants, anticiper les difficultés de planning, préparer un lieu adapté adaptés au type de réunion et aux intérêts des participants.
- Impliquer et responsabiliser les participants dans la réunion en fédérant l'émergence d'une synergie pour travailler efficacement ensemble tout au long de la réunion.
- S'entraîner à l'animation de réunions en s'appuyant sur les ressources documentaires et numériques pour mieux adapter sa communication et son relationnel aux sujets traité.
- Réguler le temps de parole de chacun et synthétiser les apports au fur et à mesure des points de l'ordre du jour et faire formaliser et diffuser un compte – rendu à tous les participants.
- Déployer son plan d'action de progrès et opérer l'ancrage des compétences acquises rendant le stagiaire capable d'animer efficacement tous types de réunions.

La formation à la conduite de réunion développe un dispositif des méthodes et des outils opérationnels qui permettront au stagiaire d'atteindre ces objectifs. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils pédagogiques personnalisés du consultant formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences.

Conduite de réunions

Programme de formation

1. Maîtriser les bases de communication en situation de réunion

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire est orienté vers la modélisation de son profil de leadership qui commence par une meilleure connaissance de soi et une application rigoureuse d'un dispositif complet des compétences communicatives en cohérence avec le référentiel méthodologique d'animateur de réunions. Elle permet également d'acquérir des méthodes et des outils de communication dont le stagiaire a besoin pour atteindre plus facilement ses objectifs en situation d'animation de réunion.

- La réalisation du diagnostic de ses attitudes spontanées en situation de communication interpersonnelle.
- L'analyse de son profil personnel de communicant en situation d'animation d'une réunion.
- Le repérage des conséquences que chaque type d'attitude peut produire face aux différents profils de participants.
- Les quatre approches comportementales des participants : valeurs, processus de communication, motivations et besoins.
- Les méthodes pour comprendre les attitudes des participants et savoir comment s'ajuster en conséquence.
- Les techniques pour décoder les effets efficaces et inefficaces de son profil de communicant en situation.
- La mise en phase de ses attitudes communicatives avec le référentiel des quatre principaux profils de participants.
- Les entraînements à l'usage des techniques de communication active au travers de mises en situation.
- Les comportements professionnels qui fluidifient les relations et aident à dépasser les dérapages.

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire intègre les mécanismes de communication en tant qu'animateur de réunions. Les pédagogies appliquées sont, pour l'essentiel, inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur les travaux préparatoires incluant un dossier d'autodiagnostic de son profil de communicant.

2. Préparer et organiser une réunion avec efficacité

Cette séquence de formation est centrée sur l'appropriation des outils et les méthodes de préparation et d'organisation simples et efficaces de ses réunions pour libérer au maximum ses potentialités productives d'animateur. C'est-à-dire d'organiser son temps en stratégie, de manière à choisir les priorités essentielles pour le développement de son efficacité personnelle ainsi que celle de tous les participants.

- Les entraînements à la préparation d'une réunion avec la présence des différentes typologies de participants.
- L'analyse de ses points forts et faibles lors de réunions passées au niveau de son leadership et de ses compétences.
- Les différents types de réunion, les réunions d'information, de décisions, de production, de résolution des problèmes.
- Le choix et conception des supports d'animation, leur contenu et les modalités de présentation.
- Les avantages et les inconvénients de chaque type de support, le timing idéal, l'alternance prise de parole.
- Les critères d'établissement d'une liste des participants en lien direct avec l'ordre du jour prévisionnel.
- La définition du degré d'importance d'une réunion, rédiger et communiquer l'ordre du jour aux participants.
- Les méthodes de repérage des personnalités difficiles qui pourraient perturber la réunion et de l'ordre du jour.
- Le mode de détection des conflits latents et d'anticipation des réactions interpersonnelles entre les participants.
- La définition d'une stratégie de communication et d'animation pour optimiser l'efficacité de la réunion.

L'action pédagogique de la séquence s'appuie sur les méthodes et des outils d'organisation des réunions qui vont permettre au stagiaire d'intégrer ces compétences dans son métier ou fonction. Les pédagogies appliquées lors de cette séquence de formation sont, pour l'essentiel, inductive, démonstrative. Elles s'appuient sur les dossiers préparatoires et des check-lists transmis par le formateur.

Conduite de réunions

3. Impliquer et responsabiliser les participants dans la réunion

La maîtrise des méthodes pour fédérer l'implication des participants pour atteindre une efficacité optimale au cours des réunions, fait partie de cette séquence de formation. Ainsi, chaque stagiaire s'approprie des méthodes pour créer une dynamique, tout en sachant écouter, questionner, reformuler et comprendre les motivations des participants, donner envie d'en savoir plus et de rendre chacun responsable du succès de la réunion.

- Les principes d'écoute empathique pour encourager la motivation des participants à s'impliquer.
- Les méthodes de cadrage de différents types de participants tels que : je sais tout, le muet, l'obstiné, le critiqueur, le bavard.
- Les techniques pour faire adhérer les participants aux objectifs d'une réunion et travailler efficacement ensemble.
- Les différentes méthodes pour maîtriser les situations faisant obstacle à l'implication, les objections et conflits d'intérêt.
- Les modalités de répartition de rôles pour rendre plus participatif pour mieux optimiser le temps passé en réunions.
- L'appropriation des méthodes qui offrent, à chacun, les possibilités de s'impliquer dans la prise de décision en réunion.
- Le mode opératoire pour évaluer et mettre en évidence des progrès accomplis par les participants au cours de la réunion.
- Les entraînements et mises en situation par des simulations pratiques qui donnent l'envie d'y participer.
- Les méthodes de débriefing en groupe à l'aide des grilles d'évaluation de la réunion par chaque participant.

Après cette séquence de formation, toutes ces méthodes d'implication des participants en réunions, n'auront plus aucun secret pour le stagiaire. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition des stagiaires par le formateur. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à fédérer un groupe en réunion lors de la mise en situation. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative et démonstrative.

4. S'entraîner à l'animation de réunions

Maîtriser les techniques d'animation de réunions, atteindre une qualité relationnelle optimale et acquérir les méthodologies à chaque phase de réunion font partie d'entraînement par des mises en situation lors de cette séquence de formation. Ainsi, chaque stagiaire s'approprie des compétences pour réussir l'animation de différents types de réunions.

- L'accueil des participants et la présentation des modalités de régulation, les méthodes de travail et l'objectif de la réunion.
- Les modes de fonctionnement les plus courants dans les relations interpersonnelles pendant les réunions professionnelles.
- Les méthodes d'anticipation des conflits notamment par la gestion des personnalités difficiles.
- L'appropriation des techniques d'animation par les mises en situation à l'aide de cas proposés par le formateur.
- Les mises en situation permettant d'amener chaque participant à apporter sa contribution aux échanges.
- Les différents types de comportements pour communiquer positivement des informations difficiles ou complexes.
- La maîtrise des méthodes de synthèse des échanges, des étapes et des points significatifs de la réunion.
- Le processus méthodologique de prise de décision collective en réunion.
- La formalisation des décisions et du compte rendu assortis d'un plan d'action de la mise en œuvre.
- Conclure la réunion, synthétiser les résultats, partager les tâches, communiquer aux intéressés les plans d'action établis.

Cette formation séquence est ponctuée d'apports techniques, de synthèses et de mises en situation de conduite de réunion. Il s'agit d'une approche stratégique, indispensable pour anticiper les réactions et favoriser le travail en commun. Les travaux pratiques sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition des stagiaires. Les travaux font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative et démonstrative. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à animer une réunion sur un thème ou un objectif de son choix.

Conduite de réunions

5. Déployer son plan d'action de progression

La présente séquence de formation permet au stagiaire de révéler à lui-même la maîtrise des modes opératoires de la conduite de réunion. Dans un cadre associant des analyses et les mises en application, elle permet au stagiaire d'optimiser la productivité de ses réunions tout en les rendant plus motivantes pour les participants.

- La formalisation collaborative et modélisation du plan d'action de progrès, avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de compétences méthodologiques, organisationnelles et comportementales intervenant dans la conduite de réunion.
- La formalisation des plans d'action de progrès pour développer son efficacité en situation de la conduite des réunions dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son plan d'action de progrès sur le plan de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à l'intégrer dans sa pratique professionnelle.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de progression post-formation sous forme de sessions de suivi individualisé en ligne.

La présentation du plan d'action de progrès est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le plan d'action de progrès devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la vente et action commerciale, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le **Comité de Veille** composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de prospection commerciale. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Conduite de réunions

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de sa situation professionnelle. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Conduite de réunions

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour optimiser son efficacité en situation de la conduite de réunion. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son plan d'action de progression assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Conduite de réunions

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Formation gestion du temps

• Contexte de formation	52
• Objectifs de compétences.....	52
• Programme de formation	53
• Ingénierie de formation	55
• Organisation de la formation	56
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	56
• Validation des acquis	58
• Modalités d'inscription	58
• Prix de formation	58

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 5-7 septembre 2018
Paris : 21-23 novembre 2018
Nantes : 28-30 janvier 2019
Paris : 4-6 mars 2019
Nantes : 13-15 mai 2019
Nantes : 15-17 juillet 2019
Paris : 7-9 octobre 2019
Nantes : 4-6 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Gestion du temps

La compétence technique et les règles classiques d'organisation restent des critères déterminants des performances individuelles, mais elles ne sont plus suffisantes. Qu'il s'agisse de vos collègues de travail, de votre hiérarchie ou de vos clients, tout le monde devient de plus en plus exigeant. Ils attendent de vous plus de rapidité, plus de clarté, plus de souplesse, plus de compréhension, plus d'efficacité. Dans ces circonstances de la vie professionnelle, un facteur primordial détermine votre efficacité, c'est votre talent d'organisateur qui excelle dans l'application des méthodes de la gestion du temps.

Ce sont toujours ceux qui s'organisent en stratégie qui obtiennent les meilleurs résultats. Ici, dans cette formation gestion du temps, vous découvrirez en fonction de quels critères établir les priorités et vous concentrer sur celles qui produisent le meilleur retour sur investissement. Cette formation gestion du temps permet également de mettre en évidence comment votre expérience et votre expertise peuvent se transformer en un puissant levier de développement de votre efficacité professionnelle. Il s'agit d'une formation adaptée à vos objectifs de progrès. Elle est fondée sur les méthodes les plus avancées et vous transfère les compétences nécessaires pour construire votre performance.

Le public visé

Cette formation s'adresse à tous ceux et celles qui manquent de temps, à ceux qui le perdent, à ceux qui voudraient en avoir davantage, mieux le maîtriser, l'utiliser de façon plus créative et efficace. Elle vise particulièrement les métiers dont l'activité est basée sur les relations humaines, la gestion des situations conflictuelles, le changement, la maîtrise du risque, l'action dans l'urgence, la pression des résultats et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences en matière de la gestion du temps.

Le prérequis et conditions d'accès

En tant qu'une formation de perfectionnement, elle ne nécessite pas de prérequis spécifiques en matière de diplômes ou de certification. Cependant une expérience professionnelle dans les fonctions ou activités précitées ou proches est souhaitée. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Cette formation donne l'envie au stagiaire de revisiter ses habitudes en matière de la gestion du temps, le stimule à se fixer de nouveaux axes de progrès et à mettre en œuvre un dispositif d'optimisation de son temps pour gagner en efficacité. Ces enjeux marquent le parcours de cette formation qui s'articulent autour des objectifs suivants :

- Gérer son temps en stratégie pour vaincre le syndrome de chronos au travers de la nouvelle perception du temps afin de faire évoluer sa relation au temps en cohérence avec son contexte socioprofessionnel.
- Optimiser son temps pour gagner en efficacité par la mise en place d'une d'organisation en cohérence avec sa mission, son style de personnalité, le fonctionnement professionnel, la spécificité de son activité.
- Maîtriser l'art d'organisation du temps au sein d'une équipe, maîtriser les priorités productives de l'équipe et agir efficacement sur les principaux leviers de la performance individuelle et collective.
- Devenir maître de son temps pour agir sans stresser par la mise en place d'un meilleur équilibre entre ses objectifs de performance et ses ressources-temps pour déjouer les pièges du stress négatif.
- Élaborer les plans d'action de progrès de gestion du temps en cohérence avec ses ressources et avec sa capacité à prendre de la hauteur et agir de manière positive en situations complexes.

Au cours de cette formation, le stagiaire s'approprie un dispositif complet des méthodes et des outils d'organisation qui vont lui permettre d'atteindre ces objectifs. Il bénéficiera des conseils pédagogiques personnalisés du consultant formateur afin qu'il puisse atteindre ces objectifs dans le cadre de son propre contexte professionnel. De plus, le stagiaire s'engage dans le changement de ses modes d'organisation, la recherche de productivité, l'évolution d'habitudes de travail qui diminueront ses efforts et augmenteront son efficacité.

Gestion du temps

Programme de formation

1. Gérer son temps en stratège

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire est orienté vers la modélisation stratégique de sa relation au temps, l'élaboration d'une démarche opérationnelle qui prend en compte et synchronise son style temporel et la conception d'un système d'organisation qui s'appuie sur les méthodes les plus avancées. Il s'agit d'un dispositif complet des compétences compatibles avec son style de personnalité et son profil socioprofessionnel.

- Le diagnostic de sa relation au temps permettant de découvrir les points forts et les points à améliorer.
- Le discernement des effets directs et indirects sur l'efficacité personnelle et sur l'équilibre émotionnel.
- L'analyse et l'exploitation des résultats du diagnostic et identification de nouvelles sources d'efficacité.
- La transition de la logique du temps chronologique vers la gestion du temps dans l'esprit d'opportunité.
- Les entraînements de mises en situation pour penser l'organisation du temps dans une configuration stratégique.
- Les méthodes pour agir en harmonie entre la souplesse relationnelle, le temps et son environnement professionnel.
- La présentation de différentes stratégies de gestion du temps et l'appropriation des outils pour leur mise en œuvre.
- Les processus de la pesée et d'action stratégique qui accélèrent le traitement des situations temporelles complexes.
- Les méthodes pour maîtriser le rythme des changements pour vaincre le syndrome de chronos.

Cette séquence permet au stagiaire d'acquérir un regard neuf sur ses potentialités professionnelles et d'intégrer le nouveau modèle de la gestion du temps dans son comportement professionnel. Les pédagogies appliquées aux travaux de cette séquence sont, pour l'essentiel, inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur les travaux préparatoires du stagiaire qui incluent un auto-diagnostic de son profil organisationnel et les questionnaires sur ses capacités communicatives.

2. Optimiser son temps pour gagner en efficacité

Au cours de cette séquence de formation, le stagiaire est centré sur l'appropriation des outils et les méthodes d'organisation du temps pour améliorer son efficacité personnelle tout en économisant son énergie et son temps. C'est-à-dire d'organiser son temps de manière à choisir les priorités essentielles pour favoriser le développement de son efficacité générale.

- Le repositionnement de ses missions pour mieux clarifier ses rôles et ses responsabilités dans l'organisation.
- La définition des critères de priorités des actions à entreprendre, décider ce qui est important, et ce qui est accessoire.
- Le modèle de gestion du temps qui dissipe la confusion entre temps professionnel et temps privé.
- La recherche de cohérence entre la spécificité de son métier et l'intégration de nouvelles méthodes dans son organisation.
- Le processus de traduction des objectifs stratégiques en planification opérationnelle.
- La mise en œuvre d'un dispositif organisationnel anti-chronophages.
- Les différentes méthodes de l'organisation et de la gestion du temps pour gagner en efficacité.
- L'appropriation des méthodes d'organisation du temps et de planification annuelle, mensuelle, hebdomadaire, journalière.
- La mise en place d'un système d'informations vitales pour optimiser son efficacité au travail.

Le parcours pédagogique de cette séquence s'appuie sur un autodiagnostic organisationnel autour duquel s'articulent de nombreux exercices d'application pratique en phase avec les contextes professionnels du stagiaire. Les pédagogies appliquées lors de la séquence de formation sont : inductive, démonstrative et en mode projet. Elles s'appuient sur les dossiers préparatoires effectués par les stagiaires avant la formation. Il s'agit notamment de diagnostic organisationnel, des grilles d'analyse de l'organisation de son temps et de ses activités.

Gestion du temps

3. Maîtriser l'art d'organisation du temps au sein d'une équipe

L'organisation du temps et des activités de son équipe et rendre ses collaborateurs plus performants en les intégrant dans un processus d'organisation matricielle, synchronisée autour d'objectifs communs fait partie intégrante de cette séquence de formation. Ainsi, chaque stagiaire s'approprie les compétences nécessaires pour atteindre le niveau de performance optimale de son équipe. Cela permet que l'équipe travaille efficacement aujourd'hui et qu'elle puisse se mobiliser rapidement demain pour relever les nouveaux défis.

- L'analyse et la clarification des missions, des rôles de chacun et définir les axes de progrès organisationnel de l'équipe.
- La définition des objectifs opérationnels et des principales activités en cohérence avec le référentiel métier de chacun.
- Le décryptage des profils temporels des collaborateurs, la définition du type d'organisation à pratiquer avec chacun d'eux.
- La mise en phase de son profil de manager avec les 4 profils temporels de ses coéquipiers.
- L'identification des réserves de ressources disponibles et l'élaboration d'une organisation matricielle d'équipe.
- L'élaboration d'un projet d'organisation fonctionnelle en intégrant l'optimisation du temps individuel et collectif.
- Les méthodes d'optimisation du système d'information, définir les axes pour faire progresser sa performance.
- L'élaboration des processus de gestion des informations répondant aux besoins immédiats et futurs de chacun.
- La formalisation de son projet d'organisation temporelle et fonctionnelle de l'équipe.

Avec l'acquisition des compétences organisationnelles de son équipe, le stagiaire pourra contenir, avec efficacité les invasions des chronophages provenant des imprévus, des situations de crise au sein de l'équipe, de la mauvaise utilisation du temps et réduire leurs effets négatifs. Les travaux pratiques par des mises en situation sont réalisés à partir des ressources et supports pédagogiques mis à la disposition des stagiaires et font appel aux pédagogies telles que : inductive, interrogative, démonstrative et mode projet.

4. Devenir maître de son temps pour agir sans stresser

Le stress, lié au manque du temps est sans doute ce qu'il y a de mieux partagé dans le monde d'aujourd'hui. Mais il affecte en priorité le monde du travail, allant des dirigeants jusqu'aux opérateurs. Et pour y remédier, cette séquence de formation transfère au stagiaire des méthodes simples et efficaces au niveau de son organisation personnelle, du respect des rythmes biologiques, de la stratégie de gestion du temps, de la maîtrise des contraintes professionnelles et personnelles.

- Le diagnostic de la résistance au stress permettant de mesurer son impact sur son efficacité.
- Le discernement des principales causes du stress responsables de l'érosion de sa capacité d'action.
- La découverte des mécanismes de transformation des causes du stress par les méthodes d'analyse et d'organisation.
- Les méthodes d'organisation et de stimulation réflexive pour maîtriser les situations de stress.
- Les modes d'action pour réduire le stress néfaste, d'éviter le stress inutile et d'optimiser le stress positif.
- Les principes d'activation de ses ressources mentales et physiques dans les situations de haute pression.
- Les stratégies de maîtrise du stress par des méthodes organisationnelles et relationnelles à zéro stress.
- La fixation des objectifs, l'évaluation des performances, la délégation, la gestion de crises, la communication sans stress.
- L'entraînement au renforcement de la maîtrise des émotions et à l'acquisition des méthodes pour aller droit au but.
- Le développement de son plan d'action de progrès de la maîtrise du temps sans stresser.

Maîtriser son stress et aider ses collaborateurs ou collègues de travail à rechercher l'équilibre entre leurs objectifs de performance et l'optimisation de leurs ressources personnelles pour déjouer les pièges du stress, constituent un véritable défi à relever. Cette séquence de formation, propose au stagiaire les méthodes qui modèrent la fragmentation de leur temps productif et permettent de persévérer dans la réalisation des activités prioritaires. La pédagogie utilisée, lors de cette séquence de formation est inductive, démonstrative et interrogative.

Gestion du temps

5. Élaborer les plans d'action de progrès de gestion du temps

Le stagiaire développe son propre projet de progrès, lui permettant de structurer son processus de progression dans sa capacité à développer son efficacité par une meilleure gestion du temps. Il formalise son projet de progression, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet par chaque stagiaire dans le cadre de la gestion du temps qui vont le guider tout au long de la construction de son projet d'organisation et d'optimisation de son temps.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet de progrès et qui feront l'objet de suivi et d'évaluation post-formation.
- La validation de projet de progrès sur le plan de la maîtrise de sa mise en œuvre, par le stagiaire et apporter les correctifs sur la base des préconisations fournies par leur formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de progrès post-formation avec le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé en ligne.

La présentation du projet de progrès est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation opérationnelle post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec la pédagogie inductive et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la gestion du temps, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la gestion du temps. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Gestion du temps

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son mode d'organisation et de son profil socioprofessionnel. Cette procédure a pour but de positionner le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication et d'organisation.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Gestion du temps

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences acquises en matière de la gestion du temps dans son comportement professionnel. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son plan d'action de progression assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Gestion du temps

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Gestion des conflits interpersonnels

• Contexte de formation	60
• Objectifs de compétences.....	60
• Programme de formation	61
• Ingénierie de formation	63
• Organisation de la formation	63
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	64
• Validation des acquis	65
• Modalités d'inscription	65
• Prix de formation	65

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Nantes : 3-5 septembre 2018
Paris : 5-7 novembre 2018
Paris : 25-27 février 2019
Nantes : 23-25 avril 2019
Paris : 1-3 juillet 2019
Paris : 9-11 octobre 2019
Nantes : 18-20 décembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Gestion des conflits interpersonnels

Si votre travail consiste à manager une équipe, à optimiser les relations clients, à gérer les relations sociales ou à trancher et à arbitrer des décisions importantes dans l'activité professionnelle, cette formation gestion de conflits correspond parfaitement à ces enjeux. Elle vous permet d'acquérir des méthodes et des techniques pour gérer les conflits qui peuvent naître de divergences de vue, d'incompatibilité apparente d'intérêt ou d'opinion. Cette formation permet également, de mieux se connaître pour détecter et gérer efficacement ses émotions, bien souvent à l'origine des interactions relationnelles dégradées.

La présente formation transmet au stagiaire les compétences nécessaires pour réguler, gérer et résoudre les situations conflictuelles en s'appuyant sur un dispositif de méthodes lui permettant d'identifier et traiter les signaux avant-coureurs des conflits latents au niveau individuel, collectif et organisationnel. Il saura comment décrypter les comportements symptomatiques des conflits et résoudre les difficultés dès la perception des signaux précurseurs. Conçue pour optimiser les compétences en matière de gestion de conflit et développer ses potentialités, cette formation alterne des apports conceptuels avec des exercices pratiques permettant l'appropriation des méthodes opératoires et leur mise en pratique dans son contexte professionnel et/ou personnel.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines, aux managers opérationnels ou fonctionnels, aux formateurs, aux responsables commerciaux, aux agents de maîtrise, aux fonctionnaires exposés au public, aux consultants d'entreprise ou indépendants, responsables de formation et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer les nouvelles compétences en matière de gestion de conflits pour faire évoluer leur expertise, leur carrière professionnelle ou tout simplement accroître leur efficacité professionnelle.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans l'un des métiers précités, à forte fréquence et/ou intensité relationnelle, est souhaitée afin de tirer le meilleur profit de la formation. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La présente formation est abordée dans une optique technique et psychologique. Ici, le stagiaire acquiert une nouvelle perception de lui-même et de son environnement professionnel. Il passera de la logique de gestion des impacts de conflits à une logique stratégique de la résolution des conflits en éliminant leurs causes. Voici les objectifs que cette formation vise à atteindre :

- Mieux se connaître pour mieux agir sur ses comportements en situation de conflits et déployer des attitudes favorables à l'instauration des relations synergiques avec son environnement professionnel.
- Comprendre en quoi les conflits sont inévitables dans toute activité humaine et comment ils peuvent être facteurs de progrès et d'amélioration de maturité professionnelle
- Optimiser ses ressources méthodologiques et psychologiques pour mieux adapter sa communication et son relationnel à la typologie des conflits et aux profils socioprofessionnels des personnes impliquées.
- Décrypter les différents types de conflits et développer les capacités d'évaluation des tensions pour déterminer la meilleure méthode à appliquer dans le respect de chaque personne impactée directement ou indirectement.
- Gérer et résoudre les conflits avec efficacité au niveau individuel, collectif ou organisationnel en identifiant ses causes réelles, leurs enjeux et en déployant les techniques de gestion de conflits et des émotions.
- Développer et mettre en œuvre son plan d'action de progrès et valider sa faisabilité par rapport à ses ressources en matière d'expertise ainsi qu'à son potentiel à faire face aux conflits.

La formation gestion de conflits peut être adaptée aux besoins spécifiques des stagiaires. Les thèmes de mises en situation sont élaborés et choisis en fonction des besoins de chacun. Il s'agit d'un dispositif d'outils et des méthodes pour prévenir et anticiper les conflits, les maîtriser dans le cas où ils n'auraient pas pu être évités. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils et d'accompagnement pédagogique personnalisés.

Gestion des conflits interpersonnels

Programme de formation

1. Mieux se connaître pour mieux agir en situation des conflits

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire commence par le discernement juste de ses capacités de gestion des conflits et des tensions au travers d'un déploiement méthodique des analyses et d'outils compatibles avec son profil socioprofessionnel.

- L'évaluation de son profil professionnel en termes de la perception de l'entourage professionnel et de l'exigence de la culture du métier et opérer la modélisation de son leadership en cohérence avec ses missions.
- Les typologies de comportements physiques et des expressions de langage qui font émerger les tensions relationnelles et l'appropriation des attitudes qui induisent un mode relationnel fluide.
- Les différences entre les profils ou les styles de personnes et leurs modes de fonctionnement les plus courants dans les relations interpersonnelles en situation de conflits.
- La mise en phase de son comportement en situation de conflit avec le référentiel méthodologique et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et la spécificité de son environnement professionnel.
- Les entraînements de simulation des feedback positifs et négatifs en exprimant ses sentiments et ses émotions sans générer de conflit : communiquer positivement des informations négatives.
- L'intégration des mécanismes comportements professionnels en situation de conflits permettant de recueillir les informations pour agir avec discernement tout en donnant une image professionnelle authentique.

Cette séquence de formation permet d'acquérir une grille d'analyse précise sur ses agissement en situation de conflits, ainsi que sur ceux des autres, et d'avoir les méthodes pour les optimiser dans l'exercice de son métier. Le processus pédagogique et évaluatif s'appuie sur des diagnostics, questionnaires, applications pratiques et soutenu par la pédagogie inductive et démonstrative.

2. Décrypter les différents types de conflits

Cette séquence de formation est centrée sur l'acquisition des compétences nécessaires au décryptage des différents types de conflits et d'intégrer les mécanismes nécessaires pour maîtriser la genèse des conflits les plus fréquents . Il s'agit d'appréhension de la violence qu'ils déclenchent et qui passe par une prise de conscience des émotions nourries par des représentations mentales provenant des expériences précédentes.

- Les différents types de conflit : interpersonnels, collectifs, sociaux et/ou d'organisation et moyens évaluer les enjeux et les risques qu'ils comportent pour mieux le traiter.
- Les conflits et leur cause sociologique : de pouvoir ou de position, de valeur, de territoire et de principe, de culture et déploiement des réponses méthodologiques pour y faire face.
- Le processus de la naissance d'un conflit et les signes précurseurs, son impact par rapport à soi et aux autres, appréhender la relation du conflit avec ses propres représentations mentales ainsi qu'avec celles des autres.
- La découverte des mécanismes de l'agressivité, l'analyse de la transition entre conflit et agressivité et les capacités de chacun de modifier sa façon d'appréhension des réalités conflictuelles.
- Le référentiel fonctionnel de 4 profils socioprofessionnels de base, le décryptage de ses propres attitudes face au conflit et le discernement des attitudes comportementales génératrices des conflits.

Avec les compétences acquises, pendant cette séquence de formation, le stagiaire sera en mesure de déployer les compétences pour structurer les bases d'un mode opératoire spécifique à la gestion des conflits. Le stagiaire est évalué sur sa capacité de discernement et de décryptage des conflits et sur la qualité de présentation de son travail de synthèse. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et interrogative.

Gestion des conflits interpersonnels

3. Gérer et résoudre les conflits avec efficacité

Lors de cette étape de formation, des outils et des méthodes opérationnels sont mis à la disposition de chaque stagiaire. Elle est complétée par un entraînement de mise en situation qui fixe la maîtrise de gestion des conflits en fonction de leur typologie et de leurs causes fondamentales. A ce stade, le stagiaire est en capacité de résoudre les différents types de conflits.

- L'instauration d'un nouveau mode relationnel avec les autres tout en étant constamment conscient de la notion de sauveur, de bouc émissaire et de l'existence du processus rationnel de résolution de conflit.
- Les méthodes d'identification des différents modes de relations interpersonnelles et l'utilisation de canal de communication le plus synchronisé avec le registre fonctionnel de son interlocuteur pour désamorcer toute agressivité.
- Le processus de gestion de conflit entre personnes et services, au sein des équipes, inter personnel, organisationnel et les différentes méthodes de diagnostic des causes de dysfonctionnements.
- Les principes méthodologiques d'intégration des points de vue antagonistes en s'appuyant sur les zones d'accord, négocier par les valeurs et les zones de convergence, minimiser les antagonismes et rechercher les bénéfices de l'accord.
- Diagnostiquer son mode d'intervention et élaborer une démarche gagnant-gagnant pour sortir du conflit par la négociation, l'arbitrage ou la médiation, de façon différenciée selon la typologie de conflit.

Cette séquence de formation permet au stagiaire de travailler sur tous les niveaux des conflits à partir d'études de cas, et de valider son dispositif des méthodes et des compétences opérationnel. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur la gestion des conflits est présentée par chaque stagiaire et évaluée en groupe.

4. Développer et mettre en œuvre son plan d'action de progrès

Lors de cette phase, le stagiaire développe son propre projet de progrès en conformité avec le référentiel méthodologique de la gestion des conflits. Le stagiaire formalise son projet, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet par chaque stagiaire dans le cadre de son métier qui vont le conduire à la modélisation de son propre projet de progression en matière de la gestion des conflits.
- La définition d'une stratégie relationnelle et de communication, dans le périmètre de sa fonction pour réduire les fréquences d'émergence des conflits et d'optimiser les synergies interpersonnelles.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet de progression dans les conditions optimales.
- La validation de son projet de progression sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité et sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement de projet de progression post formation sous forme des sessions individualisées en ligne.

La présentation du projet de progression est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet de progression devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Gestion des conflits interpersonnels

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la gestion des conflits, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de gestion des conflits. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Gestion des conflits interpersonnels

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en matière de gestion de conflits. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en possibilités de gérer les conflits.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour gérer les conflits. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentes et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

Gestion des conflits interpersonnels

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Formation à la négociation

• Contexte de formation	67
• Objectifs de compétences.....	67
• Programme de formation	68
• Ingénierie de formation	70
• Organisation de la formation	71
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	71
• Validation des acquis	73
• Modalités d'inscription	73
• Prix de formation	73

SOMMAIRE

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Dates des sessions

Paris : 29-31 octobre 2018
Nantes : 26-28 décembre 2018
Paris : 23-25 janvier 2019
Nantes : 27-29 mars 2019
Nantes : 2-4 mai 2019
Paris : 22-24 juillet 2019
Nantes : 16-18 septembre 2019
Paris : 12-14 novembre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Formation à la négociation

Aujourd'hui, la négociation fait partie des rôles professionnels quotidiens dans la plupart des métiers. Que ce soit avec ses coéquipiers, ses partenaires internes ou externes, sa hiérarchie, il s'agit de savoir comment construire une relation authentique, constructive et durable. Les négociateurs professionnels font émerger leur performance grâce à une méthode structurée, à leur dynamisme personnel et à leurs capacités d'imaginer les stratégies de négociation originales. Vous saurez comment démarrer avec efficacité une négociation en sachant avec précision quelle sera votre position et comment faire en cas de blocage, quelle alternative choisir à ce moment là pour mieux vous imposer en tant que négociateur.

Cette formation offre aux stagiaires un cadre d'entraînement idéal pour l'acquisition et à la mise en pratique de nouvelles compétences au travers des mises en situation. De plus, le stagiaire s'approprie des méthodes pour négocier selon la typologie de ses partenaires ou interlocuteurs, en adaptant une stratégie qui permet d'influencer et convaincre. Le succès des négociations dépend pour beaucoup du profil personnel de négociateur mais aussi de sa capacité à décrypter les attitudes et véritables motivations de ses partenaires internes ou externes.

Le public visé

Cette formation s'adresse à toute personne ayant pour mission de défendre ses intérêts ainsi que ceux de leur organisation, en interne comme en externe, aux managers opérationnels et fonctionnels, directeurs des ressources humaines, responsables de formation, ingénieurs, chefs de projets et à tous ceux et celles qui souhaitent créer, adapter, perfectionner ou développer leurs compétences et faire évoluer leur expérience professionnelle dans le domaine de négociation ou découvrir les nouveaux espaces de développement.

Le prérequis - conditions d'accès

En tant qu'une formation de perfectionnement pour ces fonctions, elle ne nécessite pas de prérequis spécifiques en matière de diplômes ou de certification. Cependant une expérience professionnelle acquise, dans les fonctions précitées ou proches est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en stratégie. Dès la validation de la candidature, sur la base d'un dossier préparatoire, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

Pour atteindre ces objectifs et pour donner à ses négociations le meilleur impact possible, cette formation propose au stagiaire un cadre de transfert de compétences et d'intégration des règles essentielles à respecter pour influencer et convaincre ses partenaires ou interlocuteurs en toutes phases de négociation. Ces enjeux marquent le parcours de cette formation et s'articulent autour des objectifs suivants :

- Découvrir ses potentialités de négociateur, mesurer les impacts de son action sur le plan de la négociation au quotidien et optimiser ses compétences relationnelles pour être perçu comme un professionnel de référence.
- Comprendre la stratégie de négociation de ses partenaires, décoder leurs comportements, affiner son professionnalisme de négociateur pour mieux gérer l'information et mieux répondre à leurs attentes.
- Maîtriser les techniques de négociation, découvrir les véritables pouvoirs des partenaires et utiliser les méthodes les plus efficaces pour faire avancer et atteindre ses objectifs de négociation.
- S'entraîner à la conduite de négociation, préparer ses négociations, dans un contexte spécifique de chaque interlocuteur afin de mieux synchroniser les mécanismes de la négociation avec son profil socioprofessionnel.
- Apprendre à résister aux pressions et déjouer les tactiques déloyales des partenaires qui cherchent à obtenir les meilleurs avantages de la négociation sans contre partie.
- Déployer son projet de progrès professionnel et mettre en œuvre une stratégie qui permet d'agir avant les autres et de créer de nouveaux territoires de croissance à forte valeur ajoutée pour l'entreprise.

Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils pédagogiques personnalisés du consultant formateur pour optimiser l'appropriation de nouvelles compétences en matière de négociation au quotidien. Les entraînements sont individualisés et centrés sur la préparation de la démarche commerciale, la construction de la stratégie de négociation.

Formation à la négociation

Programme de formation

1. Découvrir ses potentialités de négociateur

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire est orienté vers la modélisation de son profil de négociateur commercial qui commence par une meilleure connaissance de soi et une application systématique des compétences relationnelles en cohérence avec le référentiel de la fonction du négociateur. Elle permet d'établir un bilan personnel, d'identifier son profil qui indique au stagiaire ses points forts et ses axes de progrès. Il constitue un puissant outil pour bâtir une nouvelle approche de négociation.

- La réalisation d'un autodiagnostic pour identifier son profil et ses potentialités de négociateur.
- L'identification de ses attitudes spontanées, leurs avantages et leurs risques.
- Les effets de son profil sur différentes typologies de partenaires et leurs attitudes en négociation.
- Les profils de négociateurs et leurs dérapages caractéristiques en situations de négociation.
- Les méthodes pour décrypter la façon dont on est perçu par les partenaires en situation de négociation.
- L'appropriation des techniques de synchronisation relationnelle avec toutes typologies d'interlocuteurs.
- Les techniques pour décoder les effets efficaces et inefficaces de son profil de négociateur.
- La mise en phase de ses attitudes communicatives avec le référentiel des quatre profils de clients.
- Les comportements professionnels qui fluidifient les relations et aident à dépasser les dérapages.
- La définition des mesures à adopter pour optimiser ses compétences de négociateur.

Ici, le stagiaire découvre comment son profil personnel de négociateur conditionne-t-il sa capacité à agir, de quelles ressources il dispose ou au contraire quels sont les obstacles qui limitent sa progression dans la négociation. Les pédagogies appliquées sont : inductive, interrogative et démonstrative. Elles s'appuient sur les travaux préparatoires incluant un questionnaire d'autodiagnostic de son profil de communicant et un dossier concernant son contexte socioprofessionnel.

2. Comprendre la stratégie de négociation de ses partenaires

Cette séquence de formation négociation permet au stagiaire de préparer avec efficacité ses prochaines négociations, dans un contexte spécifique et selon le profil de chaque interlocuteur ou partenaire. Elle est centrée sur l'appropriation des outils et les méthodes d'organisation stratégique pour libérer au maximum ses potentialités de négociateur. C'est en tenant compte des mobiles stratégiques de ses partenaires que l'on fait la différence en termes de résultat.

- L'identification des profils de partenaires et la spécificité des objectifs qu'ils poursuivent.
- Les quatre approches comportementales de ses partenaires : valeurs, processus, motivations, les attentes.
- Les critères de choix d'une stratégie de négociation spécifique selon le profil de partenaire.
- L'analyse des stratégies des partenaires et leurs impacts sur le succès d'une négociation.
- La définition des objectifs de négociation par typologie, les besoins et les priorités du partenaire.
- Les critères des performances des partenaires faisant l'objet de leur stratégie de négociation.
- L'appropriation des méthodes d'élaboration d'une stratégie de négociation différentielle.
- La définition de seuil de rupture probable par le partenaire lors du processus de négociation.
- L'outil d'évaluation du pouvoir réel du partenaire, ses ressources véritables, ses contraintes réelles.
- La définition du type d'argumentaire à concevoir, adapté aux contraintes et au profil du partenaire.
- La clarification des objectifs et la mise en cohérence des intérêts communs de négociation.

L'appropriation des outils et des méthodes pour comprendre ses partenaires pour mieux préparer, organiser, structurer sa stratégie de négociation permet au stagiaire d'optimiser ses performances. Les pédagogies utilisées, lors de cette séquence de formation sont : inductive, démonstrative et interrogative. Elles s'appuient sur les grilles et supports préparatoires pendant la séquence de formation. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à élaborer et à présenter une synthèse sur le décryptage des stratégies de négociation de ses interlocuteurs ou partenaires.

Formation à la négociation

3. Maîtriser les techniques de négociation

Les entraînements pratiques sont centrés sur la maîtrise de différentes stratégies donnant un véritable sens aux négociations et l'envie au stagiaire de diversifier sa façon de négocier, de lui fournir les moyens dont il a besoin pour progresser ou s'évaluer en cours de route. Ainsi, chaque stagiaire s'approprie les techniques de négociation différentielle pour gérer efficacement les situations sensibles, constituant la réalité de toute négociation.

- La différenciation des approches entre les négociations coopératives, conflictuelles, mixtes.
- La préparation de la négociation : les objectifs poursuivis, les zones d'accord possibles et les points non négociables.
- Les principales phases de négociation et leur synchronisation logique dans l'action.
- Les enjeux de la négociation : les indicateurs de performances, analyse des positions, points de rupture.
- Le positionnement dans l'axe de profil du partenaire et de la stratégie probable qu'il poursuit.
- Les techniques de synchronisation de son comportement de négociateur avec le profil du partenaire.
- Les tactiques déloyales des partenaires : menaces, dévalorisation, comment les évaluer et gérer leur portée réelle.
- La valorisation des concessions et contreparties par rapport à la valeur rationnelle - valeur subjective.
- Les techniques pour progresser vers un accord profitable en affichant son importance dès le départ.
- Les principes méthodologiques pour engager son ou ses partenaires et formaliser un accord.
- Les concepts, outils, techniques seront mis en application à travers des travaux de mises en situation.

En intégrant les profils et les stratégies de ses clients dans la démarche de négociation, le stagiaire saura comment initier et réussir une négociation dans toutes les phases de son déroulement. Cette séquence de formation transfère les techniques pour négocier selon la typologie de ses partenaires, ajuster sa stratégie et faire les bons choix de méthodes. Les pédagogies utilisées, lors de cette séquence de formation sont inductive, démonstrative et interrogative. Le stagiaire est évalué sur son habileté de présenter l'enchaînement méthodologique d'un cycle de négociation.

4. S'entraîner à la conduite de négociation

Le présent parcours d'entraînement à la négociation se différencie des approches classiques. Il s'appuie sur des processus d'action guidé par la réflexion stratégique et implique de ce fait une approche logique, rationnelle, réfléchie de la conduite de négociation. La séquence permet au stagiaire d'avoir une reprise en mains, des méthodes et de les appliquer à chaque phase de la négociation.

- La réalisation d'un processus opérationnel d'une stratégie de négociation différentielle.
- La présentation des points négociables et non négociables : apprécier les incidences sur des contre-propositions.
- L'entraînement à l'intégration des réflexes d'argumentation dans les situations de négociation.
- Que faire lorsque le partenaire décide : annoncer la rupture, de revenir sur l'accord déjà conclu ?
- Le décryptage des messages contraignants des partenaires découlant de leur profil de personnalité ou de rôle.
- Les méthodes pour trouver un accord rationnel lorsque les intérêts sont contradictoires.
- Les méthodes pour faire face aux situations de bluff, de fausses revendications, de chantages.
- Les techniques pour renverser le rapport de force à son avantage.
- Comment démontrer de façon factuelle, le rapport entre la valeur d'une concession et celle d'une contrepartie.
- L'entraînement à l'application pratique des règles fondamentales d'une négociation gagnante.
- Les simulations des négociations par des mises en situation pour stimuler ses capacités réactives et proactives.

Lors de cette séquence de formation négociation, le stagiaire acquiert les méthodes pour déjouer les tactiques déloyales des partenaires et renverser les situations difficiles en avantage réciproque chaque fois lorsqu'il est amené à négocier dans des situations à risque. La pédagogie utilisée, lors de cette séquence de formation est inductive, démonstrative et interrogative. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à conduire une négociation par la mise en situation à partir d'un objectif de son choix.

Formation à la négociation

5. Déployer son projet de progrès professionnel

Le stagiaire développe son projet, lui permettant de structurer son processus de professionnalisation et/ou de progression dans le domaine de la négociation. Il formalise son projet professionnel, avec l'aide du formateur qui l'accompagne dans sa démarche. Les travaux pratiques sont centrés sur :

- La définition des axes de projet dans le cadre de sa missions de négociateur qui vont le conduire à la modélisation de son projet professionnel de progression.
- La définition d'une stratégie d'intégration de nouvelles compétences dans son métier actuel ou futur, conformément aux axes de progrès définis avec formateur.
- La formalisation des plans d'action de progrès pour déployer et réussir la réalisation de son projet de progression et qui feront l'objet de suivi et d'évaluation post-formation.
- La validation du projet de progrès sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, par le stagiaire et apporter les correctifs sur la base des préconisations fournies par le formateur.
- La mise au point des modalités d'accompagnement des plans d'action de progrès post-formation avec le formateur sous forme des sessions de télécoaching individualisé en ligne.

La présentation du projet professionnel est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation opérationnelle post formation (à froid). Les pédagogies utilisées : mode projet associé avec la pédagogie inductive et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée à la négociation, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le [Comité de Veille](#) composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de la négociation. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un coaching de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 150 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Formation à la négociation

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 3 jours consécutifs / 7 heures par jour soit 21 heures. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris ou à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son mode d'organisation de commercial. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication et d'organisation.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Formation à la négociation

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exceller dans les négociations. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différentielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différentielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son plan d'action de progression assorti de préconisations méthodologiques qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Formation à la négociation

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 93,81 €/h	21	1.970, 00 €
TOTAL NET	21	1.970, 00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

Coach professionnel et personnel

• Contexte de formation	75
• Objectifs de compétences.....	75
• Programme de formation	76
• Ingénierie de formation	79
• Organisation de la formation	80
• Méthodes pédagogiques et évaluatives	80
• Validation des acquis	82
• Modalités d'inscription	82
• Prix de formation	82

SOMMAIRE

Dates des sessions

Contact

Sylvie LEFEVRE
Tél. : 01 42 26 07 54
info@lca-performances.com

Session 1

Paris : 2-5 juillet 2018
Paris : 15-18 octobre 2018
Paris : 28-31 janvier 2019
Paris : 20-23 mai 2019
Paris : 2-5 septembre 2019

Session 2

17-20 septembre 2018
5-8 novembre 2018
25-28 février 2019
24-27 juillet 2019
7-10 octobre 2019

LCA Performances Ltd

37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
www.lca-performances.com

Coach professionnel et personnel

Le coach professionnel et personnel accompagne les clients, afin de les aider à développer leur potentiel et leur savoir-faire pour franchir un cap complexe ou gérer un changement dans leur parcours professionnel ou personnel. Le coach professionnel et personnel fournit également à ses clients des outils et des perspectives qui leur permettent de se projeter dans un processus dynamique du changement professionnel et/ou personnel. Pour permettre à ses clients de réussir ce challenge, le coach professionnel les aide à identifier leurs objectifs, à concevoir leurs projets professionnels, à définir les moyens pour les réaliser et stimule l'émergence d'un état motivationnel propice à leur accomplissement.

Le coach professionnel et personnel mobilise les ressources intellectuelles, méthodologiques, organisationnelles et relationnelles de son client autour d'un projet professionnel afin de pouvoir investir les nouveaux espaces de développement. Cette formation coaching est un excellent moyen pour y parvenir. Et face aux défis lancés, le coach professionnel et personnel sait comment entraîner ses clients vers l'excellence et partager avec eux le plaisir de la réussite. Lors de cette formation, vous découvrirez toutes ces méthodes accompagnées d'un dispositif d'outils opérationnels qui seront transférés à chaque stagiaire.

Le public visé

Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines, conseillers de carrière, responsables en développement des compétences, responsables de mobilité professionnelle, d'emploi et de formation, responsables d'insertion professionnelle, consultants d'entreprise ou indépendants, managers opérationnels et fonctionnels, responsables de formation et à tous ceux et celles qui souhaitent adapter, perfectionner ou développer les compétences de coach pour faire évoluer leur expertise ou expérience professionnelle vers la fonction de coach professionnel et personnel.

Le prérequis - conditions d'accès

Cette formation ne nécessite pas d'un diplôme particulier. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle dans l'un des métiers de la formation, des ressources humaines, du conseil ou proche tel que management fonctionnel ou opérationnel est demandée au candidat. Ce dernier doit également démontrer, au travers des travaux préparatoires, de sa capacité de penser et d'agir en fédérateur de l'excellence professionnelle. Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat et ses attentes spécifiques.

Objectifs de développement des compétences

La formation de coach professionnel et personnel se concrétise par le transfert, aux stagiaires d'un dispositif complet de compétences qui répondent à leurs besoins en coaching et intègrent les règles de l'art professionnel fondées sur des méthodes les plus avancées. Elle se traduit par la mise en œuvre des objectifs suivants :

- Affirmer sa posture de coach professionnel et personnel pour être en mesure d'exercer un leadership mobilisateur des ressources qui va aider les femmes et les hommes de l'entreprise à réussir leur changement.
- Définir la stratégie commerciale de coach professionnel et concevoir les offres de coaching, déployer les outils du marketing numérique, optimiser la relation prospects et développer le portefeuille client.
- Maîtriser les entretiens en situation de coaching professionnel pour réaliser le diagnostic du profil socioprofessionnel de client, d'évaluer ses potentialités par l'optimisation des techniques d'entretien différentielles.
- Développer l'ingénierie d'intervention de coach professionnel par appropriation des outils et des modes opératoires du coach professionnel sur le plan humain, commercial, logistique, économique, méthodologique et règlementaire.
- Analyser la demande du client et l'aider à formaliser ses besoins en coaching, formaliser ses objectifs de progression, définir le projet professionnel sur la base des critères définis au travers d'une démarche collaborative.
- Réaliser les actions de coaching professionnel en maniant les outils et les modes opératoires du coach professionnel sur le plan humain, commercial, logistique, économique, méthodologique et règlementaire.
- Déployer son propre projet du coach professionnel et personnel et opérer l'ancrage des compétences acquises dans une dynamique opérationnelle rendant le stagiaire capable de coacher les clients dans les domaines professionnels variés.

Le professionnalisme de l'approche pédagogique et relationnelle est constamment mis en exergue dans ce cycle de formation de coach professionnel et personnel. Tout au long de cette formation, le stagiaire bénéficie des conseils et du soutien pédagogique personnalisés de la part du formateur afin de faciliter l'appropriation de nouvelles compétences.

Coach professionnel et personnel

Programme de formation

1. Affirmer sa posture de coach professionnel et personnel

Le leadership de coach professionnel commence par un véritable discernement de ses capacités et par un déploiement méthodique d'un dispositif d'outils et des compétences en cohérence avec le référentiel du métier de coach professionnel et personnel.

- L'analyse de son leadership de coach professionnel et personnel sur la base d'un référentiel des compétences du métier : méthodologiques, relationnelles, informationnelles et communicatives.
- La posture et la culture du métier constituant le positionnement du coach professionnel et personnel : la formalisation de ses missions sur la base de son capital d'expertise technique et relationnelle.
- La mise en phase de son leadership avec le référentiel de compétences de coach professionnel et personnel et le synchroniser avec la spécificité de ses missions et ses clients.
- Les grandes composantes du métier de coach professionnel et les compétences nécessaires pour créer et développer son activité dans le cadre d'une charte éthique qui légitime la réalisation des missions.
- La découverte de ses potentialités de coach professionnel et personnel et la réalisation d'un inventaire de ses aptitudes à définir son positionnement par rapport à ses clients.
- L'analyse de son profil de coach professionnel et personnel en termes de la perception par son entourage professionnel et déployer un leadership en cohérence avec ses missions.
- L'intégration des comportements professionnels en situation de coaching pour transmettre aux autres ses connaissances, et ses compétences opérationnelles tout en reflétant une image d'un professionnel expérimenté.

Cette séquence de formation permet d'acquérir une grille d'analyse précise sur ses potentialités de coach professionnel et personnel et d'avoir les outils pour les activer dans l'exercice de son métier de coach. Le processus pédagogique et évaluatif s'appuie sur des diagnostics, questionnaires et fait appel à la pédagogie inductive, interrogative et démonstrative.

2. Définir la stratégie commerciale de coach professionnel

Cette séquence de formation impacte directement sur la réussite professionnelle pour tout coach, qu'il fonctionne en indépendant ou au sein d'une entreprise ou d'un cabinet. Alors, pour se différencier et gagner la confiance de clients, il s'agit d'appréhender les principaux enjeux d'une action de coaching, identifier les vrais besoins et convaincre par une offre attractive.

- La définition et formalisation d'une architecture de la stratégie commerciale des prestations du coaching et la mise en place d'un marketing relationnel ainsi que des réseaux des partenaires en cohérence avec les besoins de clients.
- Le positionnement de son activité de coach professionnel et personnel et la segmentation de la clientèle, interne et/ou externe par type de prestations ou des offres de coaching.
- La conception d'une architecture numérique de présentation de son cabinet ou de sa fonction dans l'entreprise et créer un dispositif de documentation commerciale destinée aux clients et aux prospects cibles.
- La connaissance du client : décoder son profil socioprofessionnel et discerner avec précision ses besoins et attentes tangibles et intangibles.
- Les modèles de formalisation des offres commerciales de coaching professionnel et personnel, la mise au point des plans d'action de prospection, la définition des conditions tarifaires et la stratégie de la relation client.
- Les modèles d'architectures des supports numériques servant de vecteur dans la promotion des prestations de coaching pour optimiser la visibilité des offres commerciales.
- Les stratégies d'animation des réseaux professionnels et le développement de partenariats sur les bases pluridisciplinaires, de la complémentarité fonctionnelle et/ou commerciale.

Cette séquence de formation permet de discerner la réalité du marché de coaching et oriente le stagiaire vers la création des offres fondées sur une démarche entraînant la puissance d'une culture de l'excellence professionnelle. Le stagiaire est évalué sur sa capacité à formaliser et à présenter sa stratégie commerciale. La pédagogie utilisée est inductive, démonstrative et mode projet.

Coach professionnel et personnel

3. Maîtriser les entretiens en situation de coaching professionnel

Lors de cette étape de formation de coach professionnel et personnel, des outils et des méthodes opérationnelles sont mis à la disposition du stagiaire qu'il pourra activer lors des entraînements intensifs qui lui permettront de fixer la maîtrise pratique des entretiens spécifiquement dédiés au coaching professionnel et personnel.

- La formalisation des processus de questionnement analytique fondée sur l'éthique de la pratique d'entretien en matière de coaching et de la capacité à agir avec professionnalisme.
- Les fondamentaux des règles et techniques d'entretien en situation de coaching qui font émerger les principes d'engagement et de motivation du client à progresser.
- Les simulations pratiques permettent d'expérimenter les différents types d'entretiens en situation de coaching et de choisir le plus adapté aux objectifs professionnels du client.
- L'appropriation des méthodes d'entretiens de coaching professionnel qui permettent de décrypter le profil socioprofessionnel du client et de définir ses besoins tangibles et intangibles.
- Les simulations et les mises en situation par des jeux de rôle et des supports méthodologiques nécessaires à la réalisation des entretiens de coaching de façon optimale.
- Les méthodes pour aider le client à la prise de conscience, de sa situation actuelle en cherchant à discerner ses valeurs, limites, besoins et croyances pour définir son objectif de coaching.
- L'intégration et la mise en œuvre expérimentale de la méthodologie de questionnement de l'objectif de coaching pour faire émerger les options opérationnelles pour le client.

Le stagiaire s'approprie un dispositif complet de méthodes d'entretiens en situation de coaching qui lui permettent de libérer les ressources de son client. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur la conduite des entretiens en situation de coaching est présentée par chaque stagiaire et évaluée en formation.

4. Développer l'ingénierie d'intervention de coach professionnel

La présente séquence de formation de coach professionnel et personnel permet au stagiaire de révéler à lui-même la maîtrise des modes opératoires de l'ingénierie de coaching opérationnel. Dans un cadre associant l'expérimentation et des analyses, il permet au stagiaire de mettre en place des processus nécessaires pour remettre le client en phase avec les objectifs qu'il se fixe.

- Les processus d'identification des structures organisationnelles des entreprises, des rôles et responsabilités des dirigeants et la création des relations authentiques avec les décideurs sur la base des intérêts communs.
- L'acquisition des principes de la maîtrise des modèles managériaux dans les entreprises, les fonctionnements organisationnels et les interactions interpersonnelles au sein de l'entreprise.
- Les principes méthodologiques agissant sur la levée des points de blocage et la valorisation des points facilitateurs du client afin de créer les meilleures conditions pour atteindre l'objectif visé.
- La formalisation d'un bilan oral et écrit du coaching auprès du client et le cas échéant auprès du donneur d'ordre, afin de finaliser le processus contractuel et enclencher la phase active de coaching.
- Les principales techniques de mise en place d'un système de veille pour assurer l'actualisation de ses connaissances de coach professionnel et personnel en utilisant différentes sources d'informations sur l'évolution du métier.
- Le mode opératoire d'analyse des données de la veille stratégique, la mise en œuvre du dispositif et son exploitation visant à alimenter la réflexion et l'action au quotidien du coach.
- La réalisation d'une synthèse opératoire globale d'une démarche méthodologique de coaching professionnel et/ou personnel à partir des acquis en connaissances et en compétences pendant la séquence.

Avec les compétences, développées pendant cette séquence de formation, le stagiaire sera en mesure d'optimiser ses actions de coach, fournir des recommandations au client, mettre en place des processus d'intervention, faire progresser ses clients grâce aux compétences acquises. Les pédagogies utilisées lors de cette séquence sont : inductive, interrogative et démonstrative.

Coach professionnel et personnel

5. Analyser la demande du client et formaliser le contrat de coaching

A l'aide d'un dispositif complet de méthodes proposées, le stagiaire est amené à s'approprier des outils pour évaluer, auditer, clarifier la demande et formaliser le contrat, en s'appuyant sur des outils opérationnels qui lui seront transmis lors de cette séquence de formation au coaching professionnel.

- L'appropriation d'un diagnostic des besoins en coaching professionnel et la construction d'un support méthodologique d'exploitation fondé sur les critères de performance recherchée.
- Les méthodes et outils systémiques, en mode d'analyse matricielle, pour faire émerger, de façon précise les véritables besoins professionnels et/ou personnels du client.
- Les différentes méthodes d'analyse de la demande du client, afin de clarifier les enjeux et de s'assurer de la pertinence du coaching comme réponse à ses objectifs professionnels.
- Le traitement de la demande du client, la prise en compte de ses aspirations ainsi que de ses attentes et le passage à la validation de ses critères de sécurité ontologique.
- Comment faire exprimer et prendre en compte dans la rédaction du contrat, les objectifs du client ainsi que ses attentes et les traduire en cahier des charges.
- La prise de connaissance avec les différents contrats existants dans la profession ainsi que leurs spécificités selon les objectifs de l'offre de coaching ou de la demande du client.
- La définition et la rédaction des contrats les plus appropriés selon le type de la mission de coaching, comportant les modalités méthodologiques de réalisation ainsi que les conditions financières.

Avec ces compétences, développées pendant cette formation, le stagiaire pourra optimiser ses actions d'analyse de la demande, donner des recommandations, élaborer les contrats de coaching, fournir au client la maîtrise des compétences nécessaires pour réussir son projet de transformation. Les travaux pratiques font appel à la pédagogie en mode inductive, interrogative et démonstrative. Une synthèse sur l'analyse de la demande du client est présentée par chaque stagiaire et évaluée en formation.

6. Réaliser les actions de coaching professionnel

Cette séquence de formation consiste à explorer les postures, les méthodes, les pratiques déontologiques du métier de coach professionnel et personnel dans un mode de fonctionnement engageant. Ce processus fait appel de façon synchronisée, à la pédagogie inductive et démonstrative afin de favoriser la mise en situation professionnelle.

- Le diagnostic des compétences, capacités et stratégies de réussite du client pour mettre à jour ses ressources existantes ainsi que ses ressources potentielles.
- La mise en corrélation des ressources intellectuelles du client avec ses capacités opérationnelles et les options du projet professionnel envisagées et définies dans le contrat.
- La définition des indicateurs permettant de mesurer l'avancement des différentes étapes du plan d'action de coaching et organiser avec le client la lecture des résultats de chaque indicateur.
- L'évaluation de la faisabilité des différentes étapes du plan d'action, mesurer les écarts, engager les actions correctives et restituer l'analyse objective du parcours et des évolutions du client.
- Les modalités de définition, de manière collaborative, d'une démarche, visant à atteindre l'objectif de coaching, en tenant compte des contraintes et du potentiel du client.
- L'entraînement à la conduite d'une séance de coaching en utilisant les techniques d'analyse de la demande jusqu'à la clôture de la séance débouchant sur des nouvelles interventions.
- Les principes d'organisation et de pilotage des actions de coaching visant à développer la performance individuelle et/ou collective des comportements professionnels.

Lors de cette séquence de formation, le stagiaire s'approprie un dispositif complet d'outils et des compétences pour assurer le pilotage des actions de coaching. Elle traite toutes les composantes méthodologiques et techniques du métier de coach. La démarche s'inscrit dans un processus constant d'expérimentation et d'analyse de pratiques. Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Coach professionnel et personnel

7. Déployer son projet du coach professionnel et personnel

La présente séquence de formation de coach professionnel et personnel permet au stagiaire de révéler à lui-même la maîtrise des modes opératoires de l'ingénierie de coaching opérationnel. Dans un cadre associant l'expérimentation et des analyses, il permet au stagiaire de mettre en place des processus nécessaires pour remettre le client en phase avec les objectifs qu'il se fixe.

- La formalisation collaborative et modélisation du projet et sa mise en forme organisationnelle avec le stagiaire, en cohérence avec le référentiel de son métier de coach professionnel.
- La définition d'une stratégie marketing dans le cadre de son projet de coach professionnel et personnel pour chacune des offres commerciales faisant l'objet du projet professionnel.
- La formalisation des plans d'action opérationnels pour déployer et réussir la réalisation de son projet professionnel dans les délais impartis et dans les conditions optimales.
- La validation de son projet professionnel sur le plan de la maîtrise opératoire de sa mise en œuvre, de sa faisabilité technique ainsi que sur le plan des capacités du stagiaire à le réaliser.
- La mise au point des modalités d'accompagnement du stagiaire dans son processus de professionnalisation post-formation sous forme des sessions de suivi individualisé en ligne.

La présentation du projet de professionnalisation est effectuée par le stagiaire et enregistrée sur le support numérique. Ensuite, elle est analysée et évaluée sur la base des critères de faisabilité et de performance. Le projet professionnel devient ainsi l'élément central du suivi et de l'évaluation post formation (à froid). Les pédagogies utilisées lors de cette séquence : mode projet associé avec inductive, interrogative et démonstrative.

Ingénierie de formation

La fourniture d'une documentation technique complète qui constitue le support de formation et de transfert des compétences au stagiaire, fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui permet au stagiaire de consulter les référentiels méthodologiques des objectifs de formation traités lors de différentes séquences de cette formation. Il constitue un dispositif de référence sur la formation et les missions à accomplir par le stagiaire.

L'ingénierie de formation dédiée au coach professionnel et personnel, mise à disposition du stagiaire, est validée sur la base des critères de performance intégrant la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués sont constamment mis à jour et validés par le **Comité de Veille** composé de consultants partenaires et des enseignants chercheurs.

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer les compétences acquises,
- Ils servent de référentiel et guide pour la mise en œuvre du projet professionnel.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique guidera le stagiaire dans l'acquisition de compétences en matière de coaching professionnel. Cette formation peut être suivie, sur la demande du stagiaire, par un suivi de progression qui lui permet de trouver avec son formateur, des solutions spécifiques à ses attentes professionnelles complémentaires.

Voilà pourquoi la documentation technique qui est remise au stagiaire lors de cette formation contient environ 200 pages, accompagnée d'une fourniture d'outils méthodologiques sous forme de fichiers numériques ayant pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement du stagiaire après la formation. Il s'agit des fondements méthodologiques, issus des recherches et des pratiques formalisées par LCA Performances Ltd et font l'objet du Dépôt Légal avec l'attribution du numéro d'enregistrement ISBN.

Coach professionnel et personnel

Organisation de la formation

Compte tenu du caractère intensif de la formation nécessitant une concentration soutenue et une forte implication aux entraînements de mises en situation, les conditions matérielles et organisationnelles se doivent d'être à la hauteur de l'enjeu. Alors, pour maintenir la cohésion et la dynamique du groupe, LCA Performances Ltd offre aux stagiaires les repas du midi qui sont pris en commun avec le formateur ainsi qu'un choix de sites de formation retenus offrant un meilleur environnement possible afin d'assurer une meilleure performance des stagiaires. Les sites de formation sont équipés d'ascenseurs et toilettes à accès handicapé.

L'accueil des stagiaires

Nous suggérons aux participants de se présenter sur le lieu de formation 15 minutes en avance : ils seront accueillis par leur formateur [Yves JAUCYER](#), autour d'un petit déjeuner. A cette occasion, il leur transmet un dossier contenant le livret d'accueil, le programme détaillé de formation et fait émarger la feuille de présence.

Les horaires et la durée de la formation :

La durée est de 8 jours / 7 heures par jour, soit 56 heures. La formation est organisée en deux sessions de 4 jours chacune à intervalle d'un mois environ. La formation se déroule de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30. L'horaire du dernier jour de formation peut être aménagé en fonction des horaires des trains ou d'avions des stagiaires.

Le lieu de la formation :

La formation se déroule à Paris où à Nantes. L'information concernant le lieu de son déroulement et les conditions d'accès au site de formation est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque stagiaire ainsi que les frais de déplacement. Tout en respectant son budget, le stagiaire trouvera facilement un hôtel à proximité du lieu de la formation. Le nombre des stagiaires inscrit à cette formation est limité à 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants inscrits.

De plus, le stagiaire peut à tout moment joindre [Sylvie LEFEVRE](#), notre responsable de formation pour connaître les modalités administratives relatives à son inscription, les différentes possibilités de financement de sa formation. LCA Performances Ltd gère tous les aspects logistiques de formation en temps réel et répond à toute demande d'information formulé par le stagiaire.

Méthodes pédagogiques et évaluatives

1. Phase préparatoire de la formation

Le processus pédagogique est activé dès la phase préparatoire du stagiaire à la formation. Cette phase s'opère en ligne, de façon collaborative par le stagiaire et le formateur. Elle s'appuie sur les dossiers d'auto-évaluation de profil socioprofessionnel du stagiaire, le diagnostic de ses capacités communicatives et l'analyse de son habilité à traduire son expertise ou son expérience professionnelle en métier de coach professionnel et personnel. Cette procédure positionne le stagiaire comme acteur de sa propre formation en lui permettant :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer sa formation.
- De réaliser le diagnostic de ses potentialités en matière de la communication.
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme.
- De traduire son expertise ou son expérience en possibilités d'exercer le métier de coach.
- De transmettre au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

Dès la validation de la candidature, [Yves JAUCYER](#) le formateur intervenant effectue l'ajustement entre les objectifs de formation, le profil socioprofessionnel du candidat, ses attentes spécifiques et personnalise le processus pédagogique. Dans le cas où le stagiaire évolue dans un environnement professionnel complexe, un entretien à distance est effectué.

Coach professionnel et personnel

2. Phase de formation présentielle et son évaluation

Le processus pédagogique est synchronisé avec le profil socioprofessionnel du stagiaire afin d'optimiser l'intégration des compétences nécessaires pour exercer le métier de coach professionnel et personnel. La phase de formation présentielle se traduit par le déploiement de pédagogies différencielles et l'évaluation des résultats des acquis à chaque séquence de la formation au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle des stagiaires. Cette formation fait appel aux pédagogies telles que : inductive, démonstrative, interrogative et mode de projet. Ce dispositif pédagogique permet au stagiaire de :

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie différencielle de mises en situation réelle.
- Relier ses compétences avec les objectifs de formation dans une dynamique fonctionnelle.
- Développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de ses ressources.
- Déployer son projet professionnel et formaliser ses plans d'action de progression.

La dernière séquence de la formation présentielle est spécialement réservée à la formalisation, par le stagiaire et avec l'aide du formateur, de son projet professionnel assorti de préconisations méthodologiques et d'un plan d'action de progrès individuel qui fera l'objet d'un suivi pédagogique et évaluatif en ligne après la formation.

Une évaluation globale, à chaud, de la session est réalisée à la fin de la formation à l'aide d'un questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et au contenu de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des stagiaires, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires, aux actions de la mise en œuvre des acquis et à l'appréciation de la personne même du formateur.

3. Phase de suivi et d'évaluation post-formation

Elle est activée après la formation et se focalise sur les projets professionnels et les plans d'action de progrès, développés par le stagiaire avant la fin de l'étape présentielle. Ces plans d'action se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans le contexte professionnel du stagiaire. Le suivi des plans d'action de progression est à la fois pédagogique et évaluatif. Le processus s'effectue de façon collaborative par des sessions de télécoaching personnalisé sur demande du stagiaire et/ou de son manager.

Cette intervention respecte le rythme de l'avancement des actions faisant l'objet du projet professionnel du stagiaire ainsi que sur les résultats d'évaluation de la mise en application des acquis. Une évaluation, sur la base d'un questionnaire, couvrant les objectifs de formation est communiquée par le formateur au stagiaire, un dossier de synthèse est réalisé par le stagiaire et expédié au formateur 3 mois après la formation. Après l'analyse de ces travaux par le formateur, un rendez-vous est fixé et finalisé par une réunion de travail en ligne avec le stagiaire et qui lui restitue l'évaluation assortie de préconisations pour progresser.

Le bilan des performances professionnelles du stagiaire s'effectue 6 mois après la session de formation pour valider la démarche du suivi intermédiaire et vérifier que le stagiaire a bien intégré le dispositif méthodologique transféré dans sa pratique professionnelle. Cette session en ligne vise également à évaluer les résultats des expériences réussies sur le plan des méthodes utilisées, les postures adoptées, les objectifs de performance atteints. De plus, le stagiaire sera contacté en ligne par www.avis-verifies.com pour répondre, s'il le souhaite, à un questionnaire évaluatif sur sa formation. Il peut également évaluer sa formation sur <https://procontact.afnor.org/recherche/formation-professionnelle>

Coach professionnel et personnel

Validation des acquis

L'évaluation des résultats des acquis s'effectue à chaque séquence de la formation présentielle au travers des études de cas, présentation individuelle des travaux de synthèses, mises en situation professionnelle du stagiaire. En fin de formation, une évaluation à chaud est effectuée et une attestation de présence ainsi qu'une attestation de fin de formation sont remises au stagiaire. Cette formation ne donne pas lieu à une évaluation formalisée ni académique des acquis de la formation devant un jury.

Modalités d'inscription

A réception de l'inscription effectuée en ligne ou par téléphone, nous vous adressons par email, une confirmation d'inscription avec le règlement intérieur à transmettre au participant. Par courrier ou email, selon votre choix, nous adressons une convention de formation en 2 exemplaires pour une entreprise ou un contrat de formation professionnelle, si c'est une inscription à titre personnel, ainsi qu'une convocation, une plaquette de présentation du lieu de la formation et les modalités d'accès, le programme de formation indiquant le lieu et la date de la session retenue. Si votre formation fait l'objet d'une demande de prise en charge par votre OPCA, merci de nous en informer au moment de votre inscription. N'hésitez pas à nous contacter pour toute demande d'information complémentaire. **Date limite d'inscription** : 5 jours ouvrés et dans la mesure où il reste des places.

Prix de la formation pour 1 stagiaire

Eléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant global
Réalisation de la session de formation : 76,79 €/h	56	4.300,00 €
TOTAL NET	56	4.300,00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de la TVA, par autorisation des services fiscaux.

CONDITIONS GENERALES DE VENTE LCA PERFORMANCES LTD

1. PRESENTATION

LCA Performances Ltd est un organisme de formation professionnelle dont l'établissement principal est établi 37 rue d'Amsterdam – 75008 PARIS France. LCA Performances Ltd développe, commercialise et dispense des actions de formation en présentiel inter et intra entreprises.

2. DEFINITIONS

Client : cocontractant de LCA Performances Ltd.

3. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Toute commande de formation implique l'acceptation sans réserve par le client et son adhésion pleine et entière aux présentes conditions générales de vente qui prévalent sur tout autre document du client, et notamment sur toutes conditions générales d'achat. Le client se porte garant du respect des présentes CGV par l'ensemble de ses salariés, préposés et agents. Le client reconnaît également que, préalablement à toute commande, il a bénéficié des informations et conseils suffisants de la part de LCA Performances Ltd, lui permettant de s'assurer de l'adéquation de l'offre de services à ses besoins.

4. DISPOSITIONS COMMUNES POUR LES FORMATIONS

4.1 Formation interentreprises : formation sur catalogue réalisée dans des locaux mis à disposition par LCA Performances Ltd. Formation sur mesure : composée de plusieurs sessions interentreprises issues du catalogue au libre choix du client.

4.2 Formation intra-entreprise : formation réalisée sur mesure pour le compte d'un Client. Le lieu de son déroulement est dans des locaux mis à la disposition du client par LCA Performances Ltd.

5. DOCUMENTS CONTRACTUELS

LCA Performances Ltd fait parvenir au client, une convention de formation professionnelle continue en 2 exemplaires établie selon les articles L6353-1 et L6353-2 du Code du travail. Le client s'engage à retourner dans les plus brefs délais à LCA Performances Ltd un exemplaire, paraphé signé et tamponné. Les formations sont également ouvertes aux participants qui s'inscrivent à titre personnel ou d'une entreprise basée à l'étranger. Une feuille de présence, copies de l'attestation d'assiduité en formation, attestation individuelle de formation et évaluation pédagogique réalisée à chaud sont adressées au client après la formation.

6. CONDITIONS FINANCIERES

6.1 Pour une formation en interentreprises : pour les entreprises publiques et privées : la facture transmise après la formation est à régler sous 30 jours, sauf si la formation est prise en charge par un OPCA avec subrogation de paiement. L'accord de prise en charge par l'OPCA doit nous parvenir avant le début de la formation. Dans le cas contraire, nous facturons au client qui pourra ensuite se faire rembourser par son OPCA. Exception faite pour les inscriptions 15 jours avant le début de la session de formation choisie. Pour les particuliers et les entreprises basées à l'étranger : la facture est transmise avec le contrat de formation professionnelle ou la convention de formation professionnelle continue lors de la validation de l'inscription. Le règlement est effectué avant le début de la formation, par chèque ou virement bancaire.

6.2. Pour une formation intra-entreprise : une proposition commerciale et financière sera préalablement établie par LCA Performances Ltd. Un acompte de 30% sera versé par le client à la signature de la convention de formation professionnelle continue, sauf si la formation est prise en charge par un OPCA avec subrogation de paiement.

L'accord de prise en charge par l'OPCA doit nous parvenir avant le début de la formation. Le solde est dû à 30 jours à réception de la facture établie après la formation et à régler à réception.

6.3 Annulation d'une formation

6.3.1 annulation d'une formation interentreprises par le client : en raison des frais fixes inhérents à la préparation et à l'organisation de la formation, pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début du stage, l'organisme de formation facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. Cependant, l'Entreprise pourra substituer au participant absent, un autre participant avec l'accord d'LCA Performances Ltd. En cas d'abandon en cours de session du participant, LCA Performances Ltd facturera le coût de la formation dans son intégralité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

6.3.2 annulation d'une formation intra-entreprise par le client : pour toute annulation faite moins de 14 jours avant le début de la formation, LCA Performances Ltd facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation. En cas d'absence ou d'abandon d'un participant du groupe en cours de formation, celle-ci sera facturée en totalité. Dans ce cas, il ne peut pas y avoir de prise en charge par l'OPCA.

6.3.3 annulation d'une formation interentreprises par LCA Performances Ltd : dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'annuler la formation, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé. En cas d'interruption de la formation durant son déroulement, par l'organisme de formation, celui-ci s'engage à rembourser le client, au prorata des heures non effectuées.

6.4 Facturation – règlement

Tous les prix sont exprimés en euros et Net. Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux. Sauf convention contraire, le règlement est effectué par chèque ou virement bancaire dans les 30 jours à réception de la facture. Nos informations bancaires sont indiquées sur la facture et un IBAN est joint au dossier d'inscription. En cas de non-paiement intégral d'une facture venue à échéance, après une mise en demeure restée sans effet dans les 8 jours ouvrables, une pénalité de retard de paiement, sera appliquée. Pénalité de 10% conformément aux modalités précisées dans l'Article L. 441-6 du code de commerce. Pour les professionnels, une indemnité minimum forfaitaire de 40 € pour frais de recouvrement sera exigible (Décret du 2012-1115 du 9 octobre 2012). Si la mise en demeure est restée sans effet, le dossier est transféré à notre avocat, Maître Cyrille GUILLOU, Avocat au barreau d'Angers, afin qu'il engage toute voie de droit en vue de recouvrement de la facture impayée. Les frais de procédure sont à la charge du client.

7. PROPRIETE INTELLECTUELLE ET MARQUES

Tous les éléments de ce site, notamment les textes, logos, images, programmes de formation, livres, articles, manuels pédagogiques ou toute autre publication sont la propriété de LCA Performances Ltd, et sont protégés à ce titre par la législation relative aux droits de propriété intellectuelle et aux bases de données. L'utilisateur ne peut en aucun cas utiliser, distribuer, copier, reproduire, modifier, dénaturer ou transmettre le site ou des éléments du site sans l'autorisation écrite et préalable de LCA Performances Ltd ou des titulaires des droits. Les modules de formation, les diagnostics et tous documents annexes papier ou sur clé USB remis aux stagiaires/clients lors de la formation sont exclusivement à usage personnel.

Le client s'interdit toute reproduction ou modification même partielle, de transmission ou distribution du module de formation et documents annexes remis sur clé USB ou papier, les documents divers remis au stagiaire durant sa formation. En outre, le Client s'interdit d'utiliser le contenu des formations pour former d'autres personnes que son propre personnel et engage sa responsabilité sur le fondement des articles L. 122-4 et L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle en cas de cession ou de communication des contenus non autorisée.

Les droits d'utilisation de tout matériel technique utilisé pour la réalisation de la mission, ainsi que les droits d'auteur restent la propriété de LCA Performances Ltd. LCA Performances Ltd est déclarée à l'AFNIL sous le N° 978-2-35994 et les modules de formation ont fait l'objet de dépôt à la BNF ou à la SGDL. Tout contrevenant à cette protection fera l'objet de poursuites. Le site web www.lca-performances.com est archivé à la BNF et déposé à la Société Des Gens de Lettres (SGDL). Tous les programmes de formation sont déposés à la Société Des Gens de Lettres ainsi que les catalogues. Les modules de formation transmis aux stagiaires sont protégés par les droits d'auteur et déclarés à la BNF ou à la Société Des Gens de Lettres.

8. CONFIDENTIALITES

Les parties s'engagent à garder confidentiels les informations et documents concernant l'autre partie de quelle que nature qu'ils soient, économiques, techniques ou commerciaux, auxquels elles pourraient avoir accès au cours de l'exécution du contrat ou à l'occasion des échanges intervenus antérieurement à la conclusion du contrat, notamment l'ensemble des informations figurant dans la proposition commerciale et financière transmise par LCA Performances Ltd au client. LCA Performances Ltd s'engage à ne pas communiquer à des tiers, les informations transmises par le client, y compris les informations concernant leurs salariés.

9. PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

En tant que responsable du traitement du fichier de son personnel, le Client s'engage à informer chaque stagiaire que des données à caractère personnel le concernant sont collectées et traitées par LCA Performances Ltd aux fins de réalisation et de suivi de la formation :

- envoi des dossiers inhérents aux conditions d'accès à une formation,
- questionnaire individuel évaluatif du niveau de savoir avant la formation et en fin de formation,
- suivi de formation,
- conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, l'utilisateur dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification des données à caractère personnel le concernant et qu'à cette fin, une demande en ligne précisant l'identité et l'adresse électronique du demandeur peut être adressée à LCA Performances Ltd.

Le client est responsable de la conservation et de la confidentialité de toutes les données qui concernent son salariés/stagiaire et auxquelles il aura eu accès. LCA Performances Ltd conservera, pour sa part, les données liées à l'évaluation des acquis par le stagiaire, pour une période n'excédant pas la durée nécessaire à l'appréciation de la formation.

10. LITIGE ET CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE TERRITORIALE

Les présentes conditions générales sont régies par le droit français. En cas de litige entre le CLIENT et LCA Performances Ltd, le règlement sera du ressort du Tribunal de Commerce d'ANGERS, France